



Gewerkschaftstag 2012

Geschäftsbericht

dbb beamtenbund und tarifunion Band 2

Einleitung

Der zweite, in digitaler Form vorgelegte Band des Geschäftsberichts der dbb Bundesleitung ist als Ergänzungsband und Nachschlagewerk konzipiert. Seine Schwerpunkte liegen auf der Schilderung der einzelnen Regelungen und Geschehnisse im Berichtszeitraum. Ein Dokumentenanhang rundet die Darstellungen ab, erlaubt das Nachlesen von Details und macht politische Entscheidungen nachvollziehbar.

Enthalten sind des Weiteren die Tätigkeitsberichte aus den dbb Einrichtungen sowie der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb jugend und der dbb tarifunion, die darüber hinaus einen eigenen Geschäftsbericht vorgelegt hat.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung von Paarformen verzichtet. Stattdessen wird die grammatikalisch maskuline Form verallgemeinernd verwendet. Diese Bezeichnung umfasst gleichermaßen weibliche und männliche Personen, die selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen sind.

Berlin, Juli 2012

Dienstrecht, Technik und Umwelt

1

Besoldung und Versorgung

2

Finanz- und Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeit

3

Bildungspolitik, Innere Sicherheit, Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

4

Kommunikation

5

dbb Jahrestagungen

6

Der dbb in Europa

7

Ehrendes Gedenken

8

Einrichtungen

9

Anhang

10

1

Dienstrecht, Technik und Umwelt

Dienstrecht – besonderer Teil 5

I. Gesetze 5

Gesetz zur Neuordnung der einheitlichen Grundlagen des Beamtenrechts in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG) 5

Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG)/dienstrechtlicher Teil 6

Dienstrecht Bundesagentur für Arbeit (BA)
Gesetz zur Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente 8

Sechstes Gesetz zur Änderung des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (6. Steuerbeamten-Ausbildungsänderungsgesetz; StBAG) 8

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2010/2011 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 BBVAnpG 2010/2011) – dienstrechtlicher Teil 9

Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (dienstrechtlicher Teil) 9

Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr 10

Gesetzliche Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower) 10

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse (PVKNeuG) 11

II. Verordnungen 11

Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung 11

Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV) 13

Änderung der Arbeitszeitverordnung, Erholungs- und Sonderurlaubsverordnung 14

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV) 14

Fünfzehnte Verordnung zur Änderung der Bundespolizei-Laufbahnverordnung 15

Verordnung zur Regelung der besonderen Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank (Bundesbankpersonal-Verordnung – BbkPersV) 15

Zwölfte Verordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrIVÄndV 12) 15

Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen des kriminalpolizeilichen Vollzugsdienstes des Bundes (Kriminal-Laufbahnverordnung – KrimLV) 16

Verordnung über die Anerkennung europäischer Berufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung (Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung – LBAV) 17

Verordnung über Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Altersteilzeitverordnung Beamte – ATZBV) 17

Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung Pilotprojekt zu Langzeitkonten 18

Neuordnung des Ausgleichssystems für Wechselschicht- und Schichtdienst sowie vergleichbar belastende Dienste zu wechselnden Zeiten (dienstrechtlicher Teil) 18

Masterstudiengang an der Fachhochschule des Bundes (FHBund); Verordnung über den Aufstieg in den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes über das Studium „Master of Public Administration“ an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (MPAFHBundV) 19

Verordnung über die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei (Bundespolizei-Laufbahnverordnung – BPolLV) 19

Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des Postpersonalrechtsgesetzes (Postlaufbahnverordnung – PostLV) 20

III. Übersichten über dienst- und laufbahnrechtliche Entwicklungen in Bund und Ländern 20

Technik und Umwelt 21

I. Entwurf eines Umweltgesetzbuches 21

II. Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung 21

III. Reform des Eichwesens 22

IV. Fachkommission Technik und Umwelt 23

Dienstrecht – besonderer Teil

Die vergangenen fünf Jahre seit dem Gewerkschaftstag 2007 waren im Hinblick auf das Dienst- und Laufbahnrecht des Bundes vor allen Dingen geprägt durch die Auswirkungen der Föderalismusreform I. So hat der Bund zunächst den statusrechtlichen Rahmen für die Gesetzgebung der Länder in Form des Beamtenstatusgesetzes geschaffen sowie mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz und dem darin enthaltenen novellierten Bundesbeamtengesetz auch für seine Beamtinnen und Beamten neue Schwerpunkte im Dienstrecht gesetzt. Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang die auf der Grundlage des neuen Bundesbeamtengesetzes novellierte Bundeslaufbahnverordnung. Darüber hinaus ist eine Reihe weiterer Verordnungen in Kraft getreten, die auf der Neuordnung des Dienstrechts basieren. Des Weiteren sind im Folgenden Verordnungen dargestellt, die maßgebliche Entscheidungen oberster Bundesgerichte und des Europäischen Gerichtshofes umsetzen.

Im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes haben die Länder von der ihnen eingeräumten Möglichkeit, ihr Dienstrecht zu reformieren und eigene Akzente insbesondere beim Laufbahnrecht zu setzen, zum überwiegenden Teil Gebrauch gemacht. Die zu verzeichnenden Unterschiede zwischen den Ländern und dem Bund sind zum Teil beachtlich. Hier reicht die Spannweite von einer einfachen Anpassung der Landesgesetze an die bundesrechtlichen Regelungen ohne nennenswerte Veränderungen bis hin zu grundlegenden Reformen. Ausgewählte Eckpunkte dieser Veränderungen auf dem Gebiet des Dienst- und Laufbahnrechts sind unter Punkt III. „Übersichten über dienst- und laufbahnrechtliche Entwicklungen in Bund und Ländern“ dargestellt.

I. Gesetze

Gesetz zur Neuordnung der einheitlichen Grundlagen des Beamtenrechts in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG)

Mit der Föderalismusreform I hatte sich die Verteilung der beamtenrechtlichen Kompetenzen zwischen Bund und Ländern grundsätzlich verändert, und zwar mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I 2034).

Neben den verfassungsrechtlichen Vorgaben ist der Bund nach dem neugeschaffenen Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 Grundgesetz (GG) mit verbindlicher Wirkung für die Länder nur noch für das Statusrecht zuständig, das heißt, die wesentlichen Statusrechte und -pflichten, über die die Mobilität im Bundesgebiet gesichert werden soll.

Das bisherige Rahmenrecht sowie auch die rahmenrechtlichen Teile des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind ersatzlos entfallen. Die Länder können künftig ihr Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht in eigener Regie und erstmals und ausdrücklich unter Einbeziehung der Laufbahngestaltung regeln.

Unter Berücksichtigung dieser neuen Situation übersandte das Bundesministerium des Innern mit Schreiben vom 23. Juni 2006 den ersten Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einheitlichen Grundlagen des Beamtenrechts in den Ländern und beschränkte sich auf folgenden Regelungskatalog:

- Wesen, Voraussetzung, Rechtsform der Begründung, Art, Dauer sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe des Dienstverhältnisses,
- Abordnung und Versetzung der Beamten zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern oder entsprechende Veränderungen des Richterdienstverhältnisses,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Dienstverhältnisses (vor allem Tod, Entlassung, Verlust der Beamten- und Richterrechte, Entfernung aus dem Dienst nach dem Disziplinarrecht),

- statusprägende Pflichten und Folgen der Nichterfüllung,
- wesentliche Rechte,
- Bestimmung der Dienstherrnfähigkeit,
- Regelungen zum Spannungs- und Verteidigungsfall und
- Verwendung im Ausland.

In seiner Stellungnahme vom 12. Juli 2006 bedauerte der dbb, dass sich der Gesetzentwurf von der Regelungsbreite her auf eine außerordentlich eng verstandene Interpretation der Kompetenzregelungen beschränkt. Die neue konkurrierende Gesetzgebung in Artikel 74 Abs. 1 Nr. 27 GG (neu) war ausdrücklich mit dem Ziel formuliert worden, die länderübergreifende Mobilität der Beamtinnen und Beamten zu erhalten. Das bedeutete nach Auffassung des dbb aber zwangsläufig, dass neben der Grundkompetenz für das Laufbahnrecht und der Besoldung und Versorgung auch künftig zumindest eine bundesrechtliche Kompetenz für den Kern der statusprägenden Pflichten wie auch der wesentlichen statusprägenden Rechte verbleiben muss.

Insbesondere wurde gefordert, dass die gegenseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigung gesetzlich geregelt werden muss. Auch forderte der dbb, dass das Alimentationsprinzip, unzweifelhaft ein statusprägendes Element des Beamtenrechts, in das Beamtenstatusgesetz gehört. Ferner forderte der dbb, dass auch das Personalvertretungsrecht ins Beamtenstatusgesetz aufgenommen werden muss, da nach Wegfall des Rahmenrechts auch die rahmenrechtlichen Teile des Bundespersonalvertretungsgesetzes wegfallen.

Am 18. Juli 2006 übersandte das Bundesministerium des Innern dem dbb einen neuen Entwurf. Dieser Entwurf war gegenüber dem vorhergehenden Entwurf deutlich kürzer, jedoch wurde eine Norm aufgenommen, die die Verteilung der Versorgungskosten bei Versetzung mit Dienstherrnwechsel regelt.

In seiner Stellungnahme vom 2. August 2006 erkannte der dbb das Bemühen des Bundesministeriums des Innern an, das Statusrecht in dem bisherigen bundeseinheitlichen Rechtszustand zu schützen und nicht im großen Umfang durch weitere Öffnungsklauseln zu relativieren. Jedoch wies der dbb darauf hin, dass der Bund aus seiner gesamtstaatlichen Verantwortung heraus nur sehr zurückhaltend seine Kompetenzen regelt.

Nach Auffassung des dbb fehlte eine Reihe von einfachen gesetzlichen Ausfüllungen der verfassungsfesten Grundsätze des Berufsbeamtentums, die zwar Bezug zum Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht haben, gleichwohl aber essenzielle Teile der Rechtsstellung des Beamten betreffen. Nach Auffassung des dbb sind diese Teile auch dem Statusrecht zuzuordnen, sodass mindestens in dieser grundsätzlichen Ausprägung die Bundeskompetenz gegeben ist.

Begrüßt wurde, dass eine Norm zur Verteilung der Versorgungslasten bei Versetzung mit Dienstherrnwechsel aufgenommen wurde.

Der dbb nahm unter Leitung des dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen am 8. August 2006 im Beteiligungsgespräch zu dem Entwurf Stellung. Er forderte, dass der Gesetzentwurf an einigen Stellen nachgebessert werden muss. So sei es insbesondere für die Mobilität notwendig, dass die Befähigungen für eine Laufbahn beim Bund oder einem Bundesland gegenseitig anerkannt werden. Ansonsten sei ein Dienstherrnwechsel über die Ländergrenze hinaus praktisch unmöglich.

Um nach Wegfall der Rahmengesetzgebung auch zukünftig eine einheitliche Auslegung und Anwendung von Artikel 33 Abs. 4 und 5 GG zu gewährleisten, sollten die Grundlagen des Statusrechts um folgende Bestimmungen ergänzt werden:

Dienstrecht – besonderer Teil

- Es muss festgelegt werden, dass hoheitliche Aufgaben durch Beamte wahrzunehmen sind (Artikel 33 Abs. 4 GG).
- Es muss normiert werden, dass es die Pflicht des Dienstherrn ist, für den Beamten und seine Familie im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses zu sorgen. Hierzu zählen neben der Bezahlung auch der Alterssicherungsanspruch sowie die Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung.
- Der Grundsatz, dass die Rechtsstellung des Beamten nur durch Gesetz geregelt werden kann (Gesetzesvorbehalt), muss bundesweit im Statusrecht verankert werden.
- Es muss eine einheitliche Altersgrenze im Gesetz aufgenommen werden.
- Zur Sicherung der Interessen der Beamtinnen und Beamten sowie der vertrauensvollen Zusammenarbeit der einzelnen Beamtinnen und Beamten und der Dienststelle ist es erforderlich, die Bildung von Personalvertretungen gesetzlich abzusichern.
- Das Gesetz sollte eine konkrete Zweckbindung hinsichtlich des Zusammenschlusses in Gewerkschaften und Berufsverbänden vorsehen. Dies bezieht sich insbesondere auf die berufspolitische und rechtliche Vertretung der Gewerkschaften für ihre Mitglieder.
- Der Bund sollte sich von den Regelungen des Beamtenstatusgesetzes nicht ausnehmen.

Das Bundesministerium des Innern sicherte zu, dass der Grundsatz der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte noch einmal intensiv geprüft werde. Ebenso wurde erwogen, eine Regelung zum Personalvertretungsrecht in den Gesetzentwurf aufzunehmen.

Am 21. August 2006 wurde dem dbb ein überarbeiteter Entwurf zugeleitet. Der Vorschlag des dbb, die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben durch Beamte festzuschreiben, wurde in den Entwurf aufgenommen. Entsprochen wurde auch der Forderung, die Personalvertretungen zumindest grundsätzlich gesetzlich festzuschreiben. Hauptkritikpunkt war, dass keine Bereitschaft bestand, die Kerngebiete des Beamtenrechts umfassender zu regeln, insbesondere hinsichtlich der Altersgrenze.

Die Bundesregierung hat den Entwurf am 25. Oktober 2006 verabschiedet und dem Bundesrat mit der Bitte um Stellungnahme übersandt.

Der Bundesrat hat am 15. Dezember 2006 zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Statusrechtes der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und Kommunen Stellung genommen. Der Bundesrat forderte in seiner Stellungnahme auf Antrag des Freistaates Bayern, dass die Verteilung der Versorgungskosten bei einer Versetzung über Landesgrenzen hinaus ersatzlos gestrichen werden solle. Weiterhin forderte der Bundesrat, dass die Regelungen des Beamtenstatusgesetzes zur Zuweisung einer Tätigkeit bei anderen Einrichtungen und Umbildungen von Körperschaften auch bei landesinternen Umbildungen gelten müssen.

Der dbb lehnte die geforderte ersatzlose Streichung der Verteilung der Versorgungsansprüche ab, weil die Mobilität der Beamten hinsichtlich des Wechsels über die Landesgrenze hinaus massiv eingeschränkt werden würde. Es müsse feststehen, dass bei einem Wechsel von einem Dienstherrn zu einem anderen auch der alte Dienstherr an den Versorgungskosten beteiligt bleibt.

Am 19. März 2007 fand eine öffentliche Anhörung zum Beamtenstatusgesetz statt. Der dbb nahm unter Leitung des dbb Bundesvorsitzenden, Peter Heesen, an dieser Anhörung teil und bekräftigte nochmals seine vorgetragenen Kritikpunkte gegenüber diesem Entwurf. Unterstützung fand der dbb bei den anderen anwesenden Sachverständigen.

Der dbb kritisierte dabei, dass der Bund den Rahmen für einheitliche Regeln deutlich zu eng gesteckt hatte. Zu den statusrechtlichen Regelungen gehörte neben der Begründung auch die Beendigung des Dienstverhältnisses. Der dbb erwartete deshalb, dass zumindest die Altersgrenzen ebenfalls einheitlich für alle Dienstherrn im Beamtenstatusgesetz geregelt werden.

Im Interesse der Mobilität der Beamten wäre auch eine verpflichtende Regelung über die Anerkennung der Laufbahnfähigkeit und die Verteilung der Versorgungskosten bei einem Dienstherrwechsel notwendig gewesen.

Weitergehende Regelungen im Beamtenstatusgesetz ließen sich wegen des nachdrücklichen Widerstandes von Länderseite nicht realisieren.

Der Deutsche Bundestag verabschiedete das Beamtenstatusgesetz in seiner Sitzung am 13. Dezember 2007.

Allerdings berief der Bundesrat am 1. Februar 2008 den Vermittlungsausschuss ein, da er nun doch keine Regelungen zur Zuweisung einer Tätigkeit bei anderen Einrichtungen und zur Umbildung von Körperschaften auch bei landesinternen Umbildungen haben wollte. Ferner forderte der Bundesrat, dass das Beamtenstatusgesetz erst am 1. April 2009 in Kraft treten soll.

Der Vermittlungsausschuss folgte in einer Sitzung am 22. April 2008 den Forderungen des Bundesrates, sodass die Regelungen zur Zuweisung einer Tätigkeit bei anderen Einrichtungen und Umbildung von Körperschaften bei landesinternen Umbildungen wieder gestrichen wurden. Auch die Forderung, dass das Beamtenstatusgesetz erst am 1. April 2009 in Kraft treten solle, folgte der Vermittlungsausschuss.

Der Deutsche Bundestag stimmte dem Vermittlungsvorschlag am 23. April 2008 zu. Der Bundesrat stimmte dem nun vorliegenden Entwurf des Beamtenstatusgesetzes am 25. April 2008 zu.

Damit konnte das Beamtenstatusgesetz (BGBl. I 2008, S. 10) am 1. April 2009 in Kraft treten. Die §§ 25 (Altersgrenzen) und 50 (Personalaktenrecht) traten schon am Tage nach der Verkündung am 18. Juli 2008 in Kraft.

Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG)/dienstrechtlicher Teil

Im Juni 2007 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb einen ersten Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG). Darin sollte das Bundesbeamtengesetz neu gefasst werden. Handlungsbedarf ergab sich hier nicht unmittelbar aus der Neuordnung der föderalen Strukturen, denn die Kompetenz des Bundes für seine Beamtinnen und Beamten war davon nicht betroffen. Dennoch gehörten zu einem leistungsfähigen Dienstrecht moderne und der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung angepasste Grundlagen des Beamtenrechts, die den gestiegenen Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten in einer effizienten Verwaltung Rechnung tragen, so das BMI.

Zudem sollte das Bundesbeamtengesetz unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Bundes an die Regelungen der beamtenrechtlichen Grundstrukturen des Beamtenstatusgesetzes für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen angepasst werden. Dadurch sollte die Einheitlichkeit des Dienstrechts gewährleistet werden und die Mobilität der Beamtinnen und Beamten beim Wechsel zwischen den verschiedenen Dienstherrn sichergestellt bleiben.

Die materiellen Regelungsschwerpunkte im dienstrechtlichen Teil des Entwurfs waren im Einzelnen:

- **Förderung des Leistungsprinzips**
Die Möglichkeit, Bewerberinnen und Bewerber mit langjähriger geeigneter Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes in einem höheren Amt als dem Eingangsamts einzustellen, sollte erweitert werden. Für alle Laufbahnen sollten einheitliche Probezeiten von drei Jahren eingeführt und die Anforderung an die Bewerbung in der Probezeit erhöht werden. Führungsämter ab der Besoldungsgruppe A 16 sollten zunächst nur auf Probe vergeben werden.
- **Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes**
Es sollten die gesetzlichen Grundlagen für die Reform des bestehenden Laufbahnsystems geschaffen werden. Ziel sollte es sein, die Anzahl der Laufbahnen zu redu-

Dienstrecht – besonderer Teil

zieren, die Zuordnung von unterschiedlichen Qualifikationen zu den Laufbahnen zu erleichtern und den Verwaltungsaufwand beim Wechsel von Tätigkeiten zu verringern. Bewährte Sonderlaufbahnen sollten dabei erhalten bleiben.

■ Stärkung der Mobilität

Die Regelungen der Abordnung und Versetzung sollten klarer und für die Praxis besser anwendbar gestaltet werden. Um die Mobilität zwischen Bund und Ländern zu erhalten, sollten die Vorschriften auf die Regelungen des für Länder geltenden Beamtenstatusgesetzes abgestimmt werden.

Der Wechsel zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft sowie von Beamtinnen und Beamten zu internationalen Organisationen sollte erleichtert werden, um externe Erfahrungen in die öffentliche Aufgabenwahrnehmung einfließen zu lassen.

Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes sollten leichter auf die Probezeit angerechnet werden können und im öffentlichen Dienst erworbenen Kenntnissen gleichgestellt werden.

■ Maßnahmen im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung

Wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung sollte das Pensionseintrittsalter der Beamtinnen und Beamten schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben werden.

Die Altersteilzeit, insbesondere das sogenannte Blockmodell, das zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst führt, sollte eingeschränkt werden.

■ Teilnahmeverpflichtung an Qualifizierungsmaßnahmen

Bei organisatorischen Veränderungen in den Dienststellen erschienen die Instrumente der Abordnung und Versetzung oft nicht ausreichend, die Beamtinnen und Beamten amtsangemessen in anderen Ämtern und Funktionen zu beschäftigen. Sofern die Weiterverwendung nur durch den Erwerb einer neuen Laufbahnbefähigung sichergestellt werden könnte, sollte künftig eine Verpflichtung der Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bestehen.

■ Stärkung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“

Zur Vermeidung von Frührenten sollte die anderweitige Verwendung Vorrang vor der Versetzung in den Ruhestand haben. Zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit sollte die Verpflichtung zur Teilnahme an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen eingeführt werden. Die Dienstherrn sollten ihrerseits verpflichtet werden, das Vorliegen der Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit regelmäßig zu überprüfen.

In seiner Stellungnahme kritisierte der dbb den vorliegenden Entwurf. Gemessen an seinem Anspruch war aus Sicht des dbb festzustellen und auch zu bedauern, dass der Bund in seinem Reformtempo weit hinter den Möglichkeiten und den gesetzlichen Erwartungen zurückbleibe. Der dbb wies darauf hin, dass eine gemeinsame Bundes- und Landesbeamte gleichermaßen betreffende gesetzliche Regelung im Interesse einheitlicher Rechtsentwicklung sinnvoller gewesen wäre.

Um ein Auseinanderdriften von statusrechtlichen Regelungen zwischen Bund und den Bundesländern zu verhindern, war aus Sicht des dbb zwingend geboten, dass die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und die des Bundesbeamtengesetzes gleichlautend sind. Dies gelte insbesondere für die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten.

Ein wesentliches Ziel sollte die Flexibilisierung des Laufbahnrechts und die spürbare Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen sein. Hinzu kam die Notwendigkeit, den sich entwickelnden neuen Bildungsabschlüssen laufbahnrechtlich Rechnung zu tragen. Die zu erwartenden Impulse seien in dem Entwurf selbst allenfalls in Umrissen erkennbar. Der „Rückbau“ der Vielzahl von Laufbahnen war vorrangig der Begründung zu entnehmen; für einen Einstieg in konkrete Verbesserungen der beruflichen Weiterentwicklung fehle jeglicher Anhaltspunkt.

Aus Sicht des dbb war es notwendig, dass der Entwurf des Bundesbeamtengesetzes um folgende Regelungsgegenstände ergänzt werden muss:

Erforderlich war die Vorgabe, dass die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten nur unter den Voraussetzungen und in den Formen dieses Gesetzes geändert werden kann.

Als zwingende Voraussetzung für die auch im öffentlichen Dienst ausdrücklich gewollte Mobilität ist eine Regelung aufzunehmen, dass die Dienstherrn wechselseitig die Laufbahnbefähigungen anerkennen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit hielt der dbb die bisher in § 83 BBG enthaltene Verankerung der gesetzlichen Grundlage für die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten sowie der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im Bundesbeamtengesetz weiterhin für erforderlich.

Ferner hielt es der dbb für zwingend geboten, eine gesetzliche Regelung über die Teilung der Versorgungskosten bei Dienstherrwechsel zu treffen ist.

Die parallel zum Rentenrecht geplante Anhebung der Altersgrenze auf 67 Lebensjahre sah der dbb äußerst kritisch. Die Anhebung der Altersgrenze um zwei Jahre dürfte nach Auffassung des dbb in der Rente wie in der Beamtenversorgung in vielen Fällen praktisch die Wirkung einer Absenkung der Altersbezüge haben. Der dbb stellte klar, dass bereits jetzt eine große Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nicht die geltende Altersgrenze erreiche. Völlig unverständlich blieb zudem die Anhebung der Altersgrenze für besonders belastende Berufe, etwa im Vollzugsdienst, bei der Bundespolizei und bei der Feuerwehr. Schließlich habe die demografische Entwicklung keinen Einfluss auf die zugrunde liegenden gesundheitlichen Belastungsgrenzen. Vielmehr forderte der dbb für den Bereich des Zolls und für die Bereiche mit unregelmäßigen Schicht- und Wechseldiensten, wie im Fahrdienst der Bahn, eine besondere Altersgrenze.

Für erforderlich hielt der dbb eine Flexibilisierung des Ruhestandseintritts sowie eine Annäherung des tatsächlichen Ruhestandseintrittsalters an die gesetzlichen Altersgrenzen. Der dbb sprach sich deshalb ausdrücklich dafür aus, die im Gesetz vorgesehenen starren Altersgrenzen zu flexibilisieren und durch einen freiwilligen Eintritt in den Ruhestand zu ersetzen. Ein längeres Verbleiben im aktiven Dienst sollte mit Anreizen verbunden werden, in erster Linie in Form einer weiteren Erhöhung des zu erreichenden Ruhegehaltssatzes.

Gleichwohl wurde anerkannt, dass dem Grundsatz der „wirkungsgleichen Übertragung“ unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom September 2005 Rechnung getragen worden sei.

Um den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ zu stärken, forderte der dbb, dass der Dienstherr verpflichtet werden muss, die Kosten für die erforderlichen gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen zu tragen.

Am 17. November 2007 fand die erste Lesung des Bundestages statt. Der Bundestag wies den Entwurf dem Innenausschuss zur Beratung zu. Am 30. November 2007 hatte der Bundesrat gegen den Entwurf keine Bedenken.

Der dbb nahm zu dem Entwurf ausführlich schriftlich Stellung. [siehe Anhang 1](#)

Am 7. April 2008 hat der Innenausschuss des Deutschen Bundestages zum Entwurf des DNeuG eine Sachverständigenanhörung durchgeführt. Der dbb war bei der Anhörung durch den Bundesvorsitzenden, Peter Heesen, als Sachverständigem beteiligt und hat dabei die Positionen zu dem Gesetzesvorhaben vorgetragen. In Bezug auf das Laufbahnrecht bedauerte der Bundesvorsitzende, dass die Konturen für die künftige Ausgestaltung in diesem Bereich erst mit der Vorlage einer neuen Bundeslaufbahnverordnung erkennbar wären. Die Anhaltspunkte im DNeuG seien vergleichsweise vage. Zudem habe der dbb die Einführung einer laufbahnrechtlichen Experimentierklausel als notwendig angesehen, um die Möglichkeit zu geben, besonderen dienstrechtlichen Gestaltungen, wie etwa bei der Bundesagentur für Arbeit, Rechnung zu tragen und zugleich zusätzliche Spielräume bei der Nachwuchsgewinnung zu eröffnen.

Als ausdrückliches Defizit stellte der Bundesvorsitzende fest, dass weder im Beamtenstatusgesetz noch im DNeuG sichergestellt sei, dass Laufbahnbefähigungen, die bei einem anderen Dienstherrn erworben wurden, Anerkennung finden, wenn sie in Struk-

Dienstrecht – besonderer Teil

tur und Voraussetzungen vergleichbar sind. Mindestens müssten Befähigungen anerkannt werden, die noch unter der Geltung des Beamtenrechtsrahmengesetzes, also bis zum September 2006, erworben wurden. Das Fehlen einer solchen Anerkennungsregelung stelle ein schwerwiegendes Hindernis für die politisch generell geforderte Mobilität im Bundesgebiet dar.

Weiter wurden zu dem Thema Versorgungsrecht die Fragen der wirkungsgleichen Übertragung der Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, der Anhebung der Altersgrenzen, die Situation bei besonderen Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Soldaten) sowie die eingeschränkte Berücksichtigung von Ausbildungszeiten erörtert.

In der zweiten und dritten Lesung am 12. August 2008 konnte der dbb erreichen, dass der Vorschlag, die gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen vom Dienstherrn tragen zu lassen, in den Gesetzesentwurf aufgenommen wurde.

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz und das darin erhaltende Bundesbeamtengesetz traten dann am 5. Februar 2009 (BGBl I, Seite 160) in Kraft.

Dienstrecht Bundesagentur für Arbeit (BA) Gesetz zur Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Um ein weitgehend einheitliches personalwirtschaftliches Konzept von Beamten und Arbeitnehmern zu ermöglichen, ist im Jahr 2007 das Institut der „In-Sich-Beurlaubung“ im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) verankert worden. Das bedeutet, dass der Beamte eine Beurlaubung beantragt und zeitgleich mit deren Bewilligung einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), also mit dem bisherigen Dienstherrn, abschließt. Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wie der BA soll das ermöglichen, dass die beurlaubten Beamtinnen und Beamten an dem Tarifvertrag der BA, wie zum Beispiel dem System der widerruflichen Funktionsstufen und an der Leistungsbezahlung, teilnehmen können. Dabei war die Zusage zugrundegelegt worden, dass die In-Sich-Beurlaubung allen Beamten auf freiwilliger Grundlage bewilligt würde.

Sowohl die Bundesagentur für Arbeit wie ihr folgend das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vertreten die Auffassung, dass mit der Einführung dieses Instituts dem im Zuge der Hartz-Gesetzgebung neugefassten § 387 Abs. 1 SGB III, wonach in der Agentur das Personal „vorrangig aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht“, entsprochen wird. Dabei wird unterstellt, dass in der BA keine hoheitsrechtlichen Aufgaben mehr wahrgenommen werden, die wegen des Funktionsvorbehalts des Grundgesetzes (Art. 33 Abs. 4 GG) zwingend von Beamtinnen und Beamten erfüllt werden müssen.

Der dbb hat die Ausweitung der „In-Sich-Beurlaubung“ auf den Behördenbereich mit Nachdruck kritisiert. Der Ansicht, dass in der BA keine hoheitsrechtlichen Aufgaben mehr wahrzunehmen sind, hat der dbb entschieden widersprochen. Bei den Entscheidungen im Bereich der Grundsicherung beziehungsweise der Existenzsicherung im Falle der Arbeitslosigkeit handelt es sich um Maßnahmen, die nur hoheitlich zu begründen beziehungsweise zu rechtfertigen sind.

In Fortsetzung des „Gesetzes zur Anpassung des Dienstrechts in der Bundesagentur für Arbeit“ aus dem Jahr 2007 legte die Bundesregierung den Entwurf eines „Gesetzes zur Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ vor. Danach sollte unter anderem die in § 387 SGB III vorgesehene In-sich-Beurlaubung bei der Bundesagentur für Arbeit nur noch für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene in Betracht kommen.

Zu dem Entwurf fand am 14. April 2011 eine Anhörung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales statt. Der dbb war eingeladen, sowohl zu den dienstrechtlichen als auch zu den arbeitsmarktpolitischen Neuregelungen Stellung zu nehmen. Die dbb – Delegation wurde durch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden Klaus Dauderstädt geleitet.

Zu den dienstrechtlichen Regelungen kritisierte der dbb, dass die Vorlage zu kurz greife. Die Änderungen betreffen nur Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene. Die Probleme, die sich in den vergangenen Jahren aus dem Nebeneinander von tarifrecht-

lichen Regelungen in der BA, die vom TVöD in wesentlichen Punkten abweichen, und dem Beamtenrecht ergeben haben, wurden nicht behandelt und erst recht nicht gelöst. Ein solcher Regelungsbedarf ergab sich jedoch daraus, dass Beamte als Folge der Personalstruktur der BA und des besonderen Tarifrechts strukturbedingt benachteiligt werden. Der Tarifvertrag der BA sieht im Vergleich zu den Entgeltgruppen des TVöD eine deutlich reduzierte Zahl von Tätigkeitsebenen vor, die jedoch durch reversibel gestaltete Funktionsstufen ausgeglichen werden. Jedoch fehlt hierzu im Beamtenrecht derzeit eine Entsprechung. Daher sollte nach Auffassung des dbb im SGB III eine ähnliche Möglichkeit geschaffen werden, wie sie im neuen § 390 Abs. 2 SGB III vorgesehen ist, sodass auch Beamtinnen und Beamte eine Zulage erhalten können.

Ferner wurde scharf kritisiert, dass die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer großer Jobcenter sowie die Leitungspositionen einer Familienkasse in ein besonderes Anstellungsverhältnis übernommen werden sollen. Dies erschien nicht systemgerecht, da es sich um Aufgaben mit hoheitlichem Bezug handelt, die dem beamtenrechtlichen Funktionsvorbehalt unterliegen.

Das BMAS sicherte dem dbb zu, dass die angesprochenen Positionen überprüft werden.

In einem ergänzenden Schreiben konkretisierte der dbb seine dienstrechtlichen Erwartungen, auch in Bezug auf den Regelungsbedarf, der sich aus der Eingliederung von Beamten der BA in neue Optionskommunen ergeben hat:

Für Beamtinnen und Beamte der BA, die sich bei Zulassung einer Optionskommune in der In-Sich-Beurlaubung befinden, gibt es in dem für die Kommunen maßgeblichen Landesbeamtenrecht keine vergleichbare Gestaltung. Wird der Bereich eines Jobcenters von einem neuen kommunalen Träger „übernommen“, endet das Arbeitsverhältnis zur BA und der Betreffende geht als Beamter und, da eine In-Sich-Beurlaubung nur bei Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion in Betracht kommt, in der Regel damit mit einer deutlich niedrigeren „Bewertung“ zur Kommune.

Der dbb hat gefordert, die Differenz zwischen dem bislang bezogenen Gehalt in der In-Sich-Beurlaubung und den nach Übertritt zu gewährenden Besoldungsbezügen auszugleichen.

Als Folge unterschiedlichen Dienst- und Tarifrechts, unterschiedlicher Aufgabenschnitte und Stellenbewertungen und nicht zuletzt der nur in der BA vorgesehenen Funktionsstufen gebe es in einer größeren Zahl spürbare Einkommensdifferenzen. Der dbb erwartet hier, eine reale Einkommenssicherung zu gewährleisten.

Kritisiert wurde zudem die geltende Abschmelzungsregelung, die auch bei kraft Gesetzes übergetretenen Beschäftigten gegebenenfalls bis zum Lebensende keine Einkommensverbesserung mehr zulässt. Der dbb forderte insoweit, zumindest allgemeine tarifliche oder besoldungsrechtliche Anpassungen von der Anrechnung freizustellen.

Eine Entscheidung hierüber steht zum Redaktionsschluss noch aus.

Sechstes Gesetz zur Änderung des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (6. Steuerbeamten-Ausbildungsänderungsgesetz; StBAG)

Mit Schreiben vom 6. März 2009 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) dem dbb den Entwurf des 6. Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (6. StBAG) übersandt.

Der Bund hat durch das StBAG von seiner fakultativ konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Art. 108 Abs. 2 S. 2 des Grundgesetzes (GG) für die einheitliche Regelung der Ausbildung der Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltungen der Länder Gebrauch gemacht. Das StBAG knüpfe inhaltlich an die vier herkömmlichen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes an, so das BMF. Dabei werde für jede Laufbahngruppe festgelegt, welche qualifizierungsrelevanten Voraussetzungen eine Laufbahnbewerberin oder ein Laufbahnbewerber erfüllen müsse. Soweit Ländergesetze andere Laufbahngruppen vorsähen, komme es wegen unterschiedlicher Rechtsbegriffe zu einer Inkompatibilität mit dem 6. StBAG. Die neuen Kompetenzen der Länder im Laufbahnrecht einerseits und das im 6. StBAG formulierte Interesse an bundeseinheitlichen Inhalten und einer bundeseinheitlichen Qualität der Ausbildung andererseits sollten deshalb durch die vorstehend näher bezeichnete

Dienstrecht – besonderer Teil

Gesetzesänderung in Einklang gebracht werden. Als maßgebliche Änderung des 6. StBAG ist vor diesem Hintergrund die Anfügung des neuen § 1 Abs. 3 StBAG (Geltungsbereich) zu sehen: „Soweit die Länder die in Abs. 2 Nr. 1 bezeichneten Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) durch landesrechtliche Regelungen zusammenfassen oder abweichend bezeichnen, richten sich die Eingangsvoraussetzungen für die Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung hinsichtlich ihrer Vorbildung und Ausbildung nach diesem Gesetz. Für die berufliche Entwicklung innerhalb zusammengefasster Laufbahngruppen gilt § 6 entsprechend.“

Der dbb hat mit Schreiben vom 17. März 2009 gegenüber dem BMF Stellung genommen und einleitend bekräftigt, dass die berufliche Bildung der Steuerbeamten nach Art. 108 Abs. 2 Satz 2 GG Verfassungsrang besitze und dass nur ein einheitlich hohes Niveau von Aus- und Fortbildung eine gleichmäßige Qualität der Rechtsanwendungen sichern könne. Der dbb begrüßte das Ansinnen des Gesetzgebers, nachdem mit dem Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz die bundeseinheitliche Ausbildung in der föderalen Struktur der Steuerverwaltung sichergestellt und als zentrales Element der Gleichmäßigkeit der Besteuerung weiterentwickelt werden solle. Gleichzeitig wies der dbb nachdrücklich darauf hin, dass auch zukünftig die hohe Qualität und Einheitlichkeit der Steuerbeamtenausbildung nur durch eine verwaltungsinterne Ausbildung erhalten und garantiert werden könne. Einer Externalisierung der Ausbildung trat der dbb vehement entgegen, mit der Begründung, dass diese die bewährten Strukturen zerstöre und so das allseits anerkannte Renommee der Ausbildungsabschlüsse gefährdet werde.

Im Rahmen einer Anhörung am 29. September 2009 bekräftigte der dbb die bereits schriftlich vorgetragene Argumente gegenüber dem Bundesministerium der Finanzen.

Die Änderungen des 6. StBAG sind im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2010 (JStG 2010) vom 8. Dezember 2010 am 14. Dezember 2010 in Kraft getreten (BGBl. I 2010, S. 1768).

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2010/2011 (Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 BBVAnpG 2010/2011) – dienstrechtlicher Teil

Mit dem Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2010/2011 sollten neue Regelungen zur Altersteilzeit und zu einem Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (FALTER) eingeführt werden. Es ging darum, die gesetzlichen Voraussetzungen für einen wirkungsgleichen Nachvollzug der tarifrechtlichen Regelungen aus dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 für den Bereich der Beamtinnen und Beamten des Bundes zu schaffen. So sollte § 53 BBG um die Absätze vier bis sechs ergänzt werden, um das Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (FALTER) einzuführen. Danach kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses um höchstens zwei Jahre hinausgeschoben werden. Dies gilt nur, wenn für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren vor Beginn der Regelaltersgrenze und höchstens zwei Jahre danach Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt wird. Dieser Regelung stand der dbb in seiner Stellungnahme vom 14. April 2010 offen gegenüber.

§ 93 BBG sollte dergestalt geändert werden, dass die Altersteilzeit bis zum 1. Januar 2017 zwar wieder eingeführt wird, allerdings mit deutlichen Einschränkungen. Das Bundesministerium des Innern hatte im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung die Einzelheiten der Altersteilzeitbewilligung festzulegen, insbesondere die Begrenzungen auf besondere festgelegte Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche, sowie die Festlegung und Verteilung einer Quote in Höhe von 2,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten eines Ressorts einschließlich des Geschäftsbereichs. Die Beschränkung auf besonders festgelegte Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche entsprach nicht den Regelungen des Tarifvertrages.

Im Tarifbereich war vorgesehen, dass Tarifbeschäftigte eines Ressorts bis zu einer Quote von 2,5 Prozent umfasst werden, was durch die Regelung des § 93 Abs. 4 BBG (neu) nicht unbedingt gewährleistet war.

Der dbb kritisierte die Einschränkungen scharf. Er sah die Gefahr, dass Altersteilzeit aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Quotierung nur in geringem Umfang in Anspruch genommen werden könne.

Diese Kritikpunkte wurden nochmals im Beteiligungsgespräch angeführt, sie fanden jedoch keinen Eingang in das Gesetzgebungsverfahren.

Das Gesetz wurde am 19. November 2010 (BGBl. I Seite 1552) verabschiedet. Die dienstrechtlichen Änderungen traten am 1. Januar 2011 in Kraft.

Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (dienstrechtlicher Teil)

Mit Schreiben vom 17. Februar 2011 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Rahmen des Beteiligungsverfahrens der Spitzenorganisationen. Dieser, das Dienstrechtsneueidungsgesetz (DNeuG) ergänzende, Gesetzentwurf sei mit der Zielsetzung konzipiert worden, die Gewinnung geeigneter und zum Teil hoch spezialisierter Fachkräfte in der Bundesverwaltung und bei der Bundeswehr unter Berücksichtigung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sicherzustellen, so das Bundesministerium des Innern. Der Entwurf enthalte schwerpunktmäßig besoldungsrechtliche Regelungen wie zum Beispiel die Einführung eines Personalgewinnungszuschlags, die Gewährung einer Ausgleichszulage für Bezügeverringerungen bei Versetzungen in den Ruhestand, Verbesserungen der Vergütung von Sanitätsoffizieren oder Verbesserungen bei der ersten Stufenfestsetzung. Daneben greife der Gesetzentwurf weitergehenden Änderungsbedarf auf. Im Bereich des Bundesbeamtengesetzes werde insbesondere die Verbeamtung auf Lebenszeit von Beamten auf Probe ermöglicht, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des DNeuG zwar die Probezeit erfolgreich durchlaufen, aber das 27. Lebensjahr noch vollendet hatten.

In Bezug auf das Bundesbeamtengesetz hatte der dbb bereits mit Schreiben vom 19. März 2009, gerichtet an den Bundesinnenminister, darauf hingewiesen, dass sich im Zuge der Umsetzung des DNeuG eine vom System her nicht gebotene Lücke ergeben habe, die für die Betroffenen zu gravierenden Konsequenzen führen könne. Der dbb führte insoweit aus, dass mit dem neuen Bundesbeamtengesetz die Altersgrenze von 27 Jahren für die Verbeamtung auf Lebenszeit entfallen sei, sodass junge Beamtinnen und Beamte nunmehr mit erfolgreicher Ableistung der Probezeit unmittelbar in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen würden. Beamtinnen und Beamte jedoch, die mit Inkrafttreten des DNeuG die Probezeit bereits mit Erfolg bestanden, das 27. Lebensjahr aber zu dem Zeitpunkt noch nicht vollendet hätten, seien weiterhin in einem Anstellungsverhältnis. Diese Unterscheidung könne zu erheblichen Nachteilen führen, zum Beispiel wenn nach der laubahnrechtlichen Probezeit eine Gesundheitsschädigung eintrete. Dies könne im schlimmsten Fall zur Folge haben, dass der Beamte zur Anstellung wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung entlassen werde. Ein Beamter auf Lebenszeit hingegen verbleibe im aktiven Dienst, sofern er nicht dauerhaft dienstunfähig sei. Der dbb hat vor diesem Hintergrund gefordert, für beide Gruppen eine gleiche Absicherung zu gewährleisten und auch für die Beamtinnen und Beamten, die die Probezeit mit Wirksamwerden des DNeuG bereits bestanden, aber das 27. Lebensjahr zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollendet hatten, die sofortige Verbeamtung auf Lebenszeit zu ermöglichen.

Dieser Forderung ist das Bundesministerium des Innern mit Aufnahme der Änderung des § 147 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz (BBG) im Rahmen des Fachkräftegewinnungsgesetzes nachgekommen. Der vorgenannte Paragraph ist um folgenden Satz erweitert worden: „Abweichend von S. 1 werden Beamtinnen und Beamte, die vor dem 12. Februar 2009 in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind, auf Antrag in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen, wenn sie sich in der Probezeit in vollem Umfang bewährt haben und seit der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe mindestens drei Jahre vergangen sind.“

Der dbb hat die Umsetzung der Forderung in seiner Stellungnahme vom 18. März 2011 begrüßt und einige andere Punkte dienstrechtlicher Natur angesprochen, wie zum Beispiel die Fortbildungskostenerstattung von Polizeivollzugsbeamten des Bundes. Insoweit wird neu eine Erstattungsfrist von bis zu vier Jahren nach Abschluss einer Fortbildungsmaßnahme festgelegt, wenn diese Maßnahme die Dauer von vier Wochen überschreitet und die Kosten je Fortbildungstag 500 Euro übersteigen. Hier forderte der dbb, die Erstattungsfrist auf zwei Jahre nach Abschluss einer Fortbildungsmaßnahme zu verkürzen. Alternativ schlug der dbb vor, eine gestaffelte Regelung

Dienstrecht – besonderer Teil

einzuführen, wonach eine längere Erstattungsfrist von bis zu vier Jahren dann vorgesehen werden könne, wenn die Kosten je Fortbildungstag 1.000 Euro übersteigen und die Dauer der Maßnahme acht Wochen überschreitet. Zudem kritisierte der dbb die beabsichtigte Verlagerung der Beihilfebearbeitung auf Dienstleistungszentren vor allem dahingehend, dass bei einer solchen ressortübergreifenden Maßnahme die Personalvertretungen nicht mit eingebunden seien.

Eine Einbindung der Personalvertretungen wurde vom dbb unter anderem deswegen befürwortet, weil damit eine verbesserte Akzeptanz bei den betroffenen Beamtinnen und Beamten erreicht werden könne. Zudem werde die Übermittlung von äußerst sensiblen personenbezogenen Daten wie den Beihilfedaten an Stellen außerhalb der eigenen Behörde kritisch gesehen.

Mit Schreiben vom 16. Mai 2011 übersandte das Bundesministerium des Innern einen aufgrund der Anregungen aus den Verbänden und aus dem Kreis der Ressorts fortgeschriebenen Gesetzentwurf und lud den dbb zu dem Beteiligungsgespräch nach § 118 BBG am 23. Mai 2011 ein. Hier bekräftigte die dbb Delegation die bereits mit schriftlicher Stellungnahme vom 18. März 2011 vorgetragenen Kritikpunkte.

Der dbb konnte sich mit seiner Forderung nach einer Gleichbehandlung auch derjenigen Beamtinnen und Beamten durchsetzen, die die Probezeit mit Wirksamwerden des DNeuG bereits bestanden, aber das 27. Lebensjahr zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollendet hatten. Auch ihnen wird nunmehr die sofortige Verbeamtung auf Lebenszeit ermöglicht (§ 147 Abs. 2 BBG).

Das Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften ist 22. März 2012 in Kraft getreten (BGBl. I S. 462).

Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr

Mit Schreiben vom 6. Dezember 2011 wurde dem dbb der Entwurf eines Bundeswehrreform-Begleitgesetzes zugeleitet.

Im Mai 2011 legte der Bundesminister der Verteidigung, Dr. Thomas de Maizière, Eckpunkte zur Neuausrichtung der Streitkräfte vor. Entsprechend einem Beschluss der Bundesregierung soll die Bundeswehr von einer Wehrpflichtarmee zu einer Freiwilligenarmee umgebaut werden. Dazu soll das Personal im militärischen wie im zivilen Bereich deutlich reduziert und einsatzorientiert ausgerichtet werden. In der neuen Zielstruktur soll die Bundeswehr bis zu 185 000 Soldatinnen und Soldaten einschließlich Reservistinnen und Reservisten sowie nur noch 55 000 Stellen für ziviles Personal umfassen.

Ziel des Gesetzentwurfs ist unter anderem, die rechtlichen Voraussetzungen für eine schnelle, einsatzorientierte und sozialverträgliche Personalanpassung zu schaffen. Dabei wird vorrangig angestrebt, nicht mehr benötigte Berufssoldaten und Beamte der Bundeswehr anderweitig zu verwenden. Beamtinnen und Beamte sollen ebenso wie die Berufssoldatinnen und Berufssoldaten eine Einmalzahlung erhalten, wenn die neue Verwendung im öffentlichen Dienst zu einer Verringerung der Besoldung führt. Werden sie zunächst zur Erprobung abgeordnet, soll die Besoldung für die Dauer der Abordnung vom bisherigen Dienstherrn gezahlt werden.

Beamtinnen und Beamte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, können auf Antrag und mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden. Eine solche Zurrufesetzung setzt voraus, dass eine anderweitige Tätigkeit im öffentlichen Dienst nicht möglich ist oder nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht zugemutet werden kann. Diese Regelung soll nur bis zum 31. Dezember 2017 in Anspruch genommen werden können.

Der dbb hat zu dem Vorhaben Stellung genommen und dabei auf die personalwirtschaftlichen Probleme verwiesen, die sich bei der Überleitung in andere Ressorts für alle Beteiligten ergeben können. In diesem Zusammenhang bestehe insbesondere angesichts der anhaltenden pauschalen Stelleneinsparungen Grund zur Besorgnis, dass in den aufnehmenden Ressorts ausscheidende Mitarbeiter künftig nicht adäquat ersetzt würden. Darüber hinaus sei zu erwarten, dass aus dem Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung in der Regel lebensältere Beamtinnen und Beamte in höheren, teilweise in Spitzenämtern in die übrigen Ressorts wechseln würden, mit ent-

sprechenden Auswirkungen auf die dortigen Stellenkegel und Altersstrukturen. Deshalb forderte der dbb mit Blick auf die demografische Entwicklung einen adäquaten Einstellungskorridor für Nachwuchskräfte zu erhalten.

Der Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr wurde am 15. Februar 2011 vom Bundeskabinett beschlossen und im April 2011 dem Deutschen Bundestag zugeleitet (BT-Drs. 17/9340). Die Beratungen dauerten bei Redaktionsschluss noch an.

Gesetzliche Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)

In den vergangenen Jahren ist es immer wieder vorgekommen, dass gravierende Missstände in privaten Unternehmen wie in öffentlichen Einrichtungen erst durch Hinweise von Beschäftigten bekannt wurden und abgestellt werden konnten. Die Öffentlichkeit hat ein erhebliches Interesse an diesen Informationen, die ohne die Offenbarung von internen Kenntnissen nicht „an's Licht gekommen“ wären. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (sogenannten Whistleblowern) drohen in der Folge regelmäßig neben Mobbing auch arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Hier ist ein Schutz der Betroffenen notwendig.

Hinzu kommen Gewissenskonflikte, weil die Offenlegung von Missständen auch die gerade bei engagierten Mitarbeitern vorhandene Loyalität zum Betrieb oder zur Dienststelle bricht.

Auf der anderen Seite müssen auch Vorkehrungen getroffen werden, um Denunziantentum und falsche Beschuldigungen abzuwehren.

Schließlich muss sichergestellt werden, dass für den öffentlichen Bereich, der besonderen Bindungen, etwa im Datenschutz unterliegt, adäquate Regelungen getroffen werden. Das gilt speziell für die besondere Rechtsstellung der Beamten.

Um die Konfliktlage zu mildern und Missbräuchen möglichst vorzubeugen, sind Regelungen erforderlich. Dabei ist es sinnvoll, regelmäßig nicht den „sofortigen Gang in die Öffentlichkeit“ zuzulassen, sondern einen „mittleren Weg“ zu schaffen, etwa in Form einer „externen Stelle“.

Die Bundestagsfraktionen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD haben Ende 2011 hierzu Gesetzentwürfe vorgelegt, die diese Konfliktlage regeln sollen. Der dbb hat zu dem Entwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der noch nicht in den Bundestag eingebracht ist, im Dezember 2011 in einem Fachgespräch und schriftlich Stellung genommen. Zu dem Entwurf der SPD Bundestagsfraktion und dem Antrag der Fraktion der Linken hat am 5. März 2012 eine Anhörung im Arbeits- und Sozialausschuss des Bundestages stattgefunden. Dabei wurde die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung überwiegend bejaht. Der Entwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN war, da noch nicht eingebracht, nicht Gegenstand der Anhörung.

In seiner Äußerung hat der dbb betont, dass die Rechtsordnung sicherstellen muss, dass Zivilcourage und Hinsehen bei Verstößen gegen die Rechtsordnung oder bei konkreten Gefährdungen hochstehender Rechtsgüter nicht bestraft werden.

Ziel einer solchen Regelung könne es aber nur sein, Beschäftigten – Arbeitnehmern wie Beamten – in Konfliktsituationen einen legalen Ausweg zu weisen. Dabei geht es insbesondere um Sachverhaltsgestaltungen, bei denen eine Remonstration erfolglos war oder von vornherein nicht aussichtsreich ist, in denen also die internen Korrekturmechanismen nicht greifen. Der dbb machte deutlich, dass es weder darum gehen könne, eine parallele Fachaufsicht einzuführen, noch Querulanten und Denunzianten eine Tür zu öffnen.

Wenn eine Regelung erfolgt, muss klar sein, dass dahinter kein „Generalverdacht“ gegen die öffentliche Verwaltung formuliert wird, mit der zugrundeliegenden Vermutung, dass die Verwaltung bereits im Regelfall nicht in der Lage ist, selbst die Rechtmäßigkeit ihres Verhaltens zu gewährleisten. Im Vordergrund muss nach Auffassung des dbb daher immer zuerst der ernsthafte Versuch einer internen Klärung und Abhilfe stehen.

Für den öffentlichen Dienst im Allgemeinen und für Beamte im Besonderen gelten aufgrund ihrer Stellung verstärkte Bindungen. Das Beamtenverhältnis ist geprägt von

Dienstrecht – besonderer Teil

einer – über das Arbeitsrecht hinaus reichenden – Pflichtenbindung und einer besonderen Loyalitätspflicht gegenüber dem Dienstherrn. Die in § 67 BBG normierte Verschwiegenheitspflicht trägt diesem Grundsatz Rechnung. Sie ist gleichzeitig auch dazu gedacht, die Rechte Dritter zu schützen. Soweit es um geheim zuhaltende Umstände geht, ist die Verletzung der Pflicht sogar strafbewährt, § 353 b StGB.

Der dbb teilt die Auffassung, dass arbeits- wie dienstrechtlich eine gesetzliche Regelung erforderlich ist. Ein Verweis auf die Rechtsprechung schafft nicht die notwendige Rechtsklarheit und Berechenbarkeit; darüber hinaus ist es Aufgabe des Gesetzgebers, wesentliche Fragen selbst zu entscheiden und dann auch zu regeln. In Bezug auf Korruptionsfälle ist dies teilweise geschehen, notwendig erscheint aber eine ganzheitliche Lösung.

Anzumerken ist schließlich, dass aufgrund der unterschiedlichen Stellung differenzierte Regelungen für den privaten und den öffentlichen Sektor notwendig sind.

Die demokratische Legitimationskette mit der Letztverantwortung der Behördenspitze setzt letztlich einen durchgehenden Entscheidungsstrang voraus.

Bestimmte Vorgänge der öffentlichen Hand müssen legitimerweise vertraulich behandelt werden. Das gilt erst recht, wenn Informationen Dritte betreffen, die sich im Vertrauen auf Vertraulichkeit an Behörden gewandt oder wenn Behörden mit hoheitlichen Befugnissen Daten erlangt haben.

Hieraus resultieren einerseits die „Folgepflicht“ nach § 62 BBG und Pflicht zur Amtsverschwiegenheit, § 67 BBG, und andererseits das Recht und die Pflicht zur Remonstration nach § 63 BBG. Hierbei ist der Dienstweg einzuhalten, das gilt auch für Anträge und Beschwerden im Übrigen (§ 125 BBG).

Im Ergebnis hat der dbb eine gesetzliche Gestaltung begrüßt. Das Gesetzgebungsverfahren war bis zum Redaktionsschluss nicht abgeschlossen.

Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse (PVKNeuG)

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) übersandte dem dbb am 3. April 2012 den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse. Mit dem Entwurf soll eine langjährige Forderung des Bundesrechnungshofes umgesetzt werden.

Die Postbeamtenversorgungskasse (PVK) erbrachte bisher Versorgungs- und Beihilfeleistungen unter anderem an Versorgungsempfängerinnen und –empfänger der Postnachfolgeunternehmen. Bisher hatte die PVK die Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit der Bezeichnung „Bundes-Pensions-Service für Post und Telekommunikation e.V.“ (BPS-PT). Mit dem vorgelegten Entwurf sollten nun die Aufgaben der PVK der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BANstPT) übertragen und das Personal des BPS-PT auf die BANstPT übergeleitet werden.

Zugleich sollten folgende Neuerungen geregelt werden:

- Im Anwendungsbereich des Postpersonalrechtsgesetzes sollen dauerhafte Zuweisungen von Beamtinnen und Beamten – mit Zustimmung der Betroffenen – künftig auch an Konzernmutter- und Konzernschwesterunternehmen der Postnachfolgeunternehmen ermöglicht werden.
- Es soll klargestellt werden, dass eine gesonderte Beamtenvertretung nur in den Betriebsräten der Postnachfolgeunternehmen gebildet werden, nicht dagegen in den Konzern-Betriebsräten einer etwaigen Konzernmuttergesellschaft.
- Die Regelungen zum Vorruhestand für die bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten sollen um weitere vier Jahre verlängert und es soll eine Ermächtigungsgrundlage zum Erlass unternehmensspezifischer Regelungen von Altersteilzeitbeschäftigung geschaffen werden.

Mit Schreiben vom 19. April 2012 nahm der dbb gegenüber dem BMF zu diesem Entwurf Stellung. Darin forderte der dbb, dass eine Zuweisung einer Tätigkeit in

ein anderes Unternehmen als den als Postnachfolgeunternehmen bezeichneten Aktiengesellschaften immer nur die letzte Möglichkeit einer Beschäftigung eines Beamten darstellen dürfe. Dem Grundsatz nach müsse eine Beschäftigung in aller Regel immer bei einer mit der Dienstherrnfähigkeit beliebigen Aktiengesellschaft erfolgen. Da den übrigen Unternehmen eine solche Dienstherrnfähigkeit fehle, dürfe einem Beamten eine Tätigkeit dort eben nur mit seiner ausdrücklichen Zustimmung zugewiesen werden.

Der dbb machte deutlich, dass es für ihn nicht ersichtlich ist, warum eine funktionierende Einrichtung wie die Postbeamtenversorgungskasse aufgelöst und in die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost integriert werden soll.

Im Beteiligungsgespräch am 25. April 2012 untermauerte der dbb seine Kritikpunkte zu diesem Entwurf.

Zum Redaktionsschluss stand das weitere Verfahren noch nicht fest.

II. Verordnungen

Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung

Aufgrund der Aussage des Bundesministeriums des Innern (BMI), dass nach der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes auch die Bundeslaufbahnverordnung überarbeitet werden soll, entwickelte der dbb eigene Vorschläge zur Reform des Laufbahnrechtes.

Ziel war, das Leistungsprinzip zu stärken, die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern, einen flexiblen Personaleinsatz zu fördern und die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen aufrecht zu erhalten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung familienpolitischer Aspekte zu verbessern. Der dbb stellte dazu folgende Forderungen auf:

Gleiche Laufbahnen sollen zusammengefasst werden.

- Im Interesse der Mobilität über Dienstherrngrenzen hinweg sollen Abschlüsse, die Laufbahnzugänge gewähren, eine länderübergreifende Anerkennung sicherstellen.
- Die Teilung bisheriger Diplomstudiengänge in Bachelor- und Master-Abschlüsse darf nicht dazu führen, dass Qualifikationen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vermindert werden.
- Bei der Einstellung von sogenannten anderen Bewerbern muss der Bundespersonalausschuss weiterhin beteiligt werden. Durch seine Mitwirkung am Verfahren kann der Bundespersonalausschuss dazu beitragen, dass der Leistungsgrundsatz beachtet und Ämterpatronage entgegen gewirkt wird.
- An der Institution der internen FH-Ausbildung wird festgehalten. Ergänzt werden könnte der Bachelor-Abschluss der internen Fachhochschulen durch einen Masterstudiengang als Regelaufstiegsqualifikation.
- Der Ausbildungsaufstieg ist primär für die Regellaufbahnen das einzige Aufstiegsverfahren.
- Angeknüpft wird an die im Zuge des Bologna-Prozesses ohnehin notwendige Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor und Master.
- Die zentrale Rolle spielen die Fachhochschulen für die öffentliche Verwaltung, die als Ausbildungseinrichtung überwiegend vorhanden sind.
- Die Studiengänge sollten flexibilisiert und modular ausgestaltet werden, sodass, gerade für Beamtinnen und Beamte mit Familienaufgaben, die problematischen langen und blockweisen Studien- und damit Abwesenheitszeiten reduziert werden.

Dienstrecht – besonderer Teil

- Die weiteren Aufstiegsverfahren sollten entfallen. An ihre Stellen sollen erweiterte Verzahnungsämter über das Eingangsamt der nächsten Laufbahngruppe hinaus treten. Die Ämter sollen ohne weitere Prüfung erreichbar sein, die Spannweite kann dem ehemaligen Verwendungsaufstieg entsprechen:
 - mittlerer Dienst – bis Besoldungsgruppe A8
 - gehobener Dienst – bis Besoldungsgruppe A11
 - höherer Dienst – bis Besoldungsgruppe A15.

Der Hauptvorstand des dbb verabschiedete dieses Reformkonzept in seiner Sitzung vom 9. Oktober 2008 in Hannover. (*Anhang 9*) Mit Schreiben vom 7. Juli 2008 wurden die Reformansätze des dbb vom Bundesvorsitzenden, Peter Heesen, an den Bundesminister des Innern übersandt.

Mit Schreiben vom 9. Juli 2008 übersandte das Bundesministerium des Innern einen ersten Entwurf einer Neufassung der Verordnung über die Laufbahn der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV) und lud gleichzeitig zu einem Fachgespräch am 7. August 2008 ein. In dem Entwurf wurden folgende Maßnahmen vorgesehen:

Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen sollte das Laufbahnsystem neu geordnet werden. Die Zahl der Laufbahnen sollte reduziert werden, bei der Einrichtung von Laufbahnen sollte nicht mehr zwischen Fachrichtungslaufbahnen (ohne Vorbereitungsdienst) und Regellaufbahnen (mit Vorbereitungsdienst) unterschieden werden. Die Laufbahnen sollten für neue Qualifikationen geöffnet und das Verfahren zum Erwerb der Laufbahnbefähigung vereinheitlicht werden. Bei der Organisation der Vorbereitungsdienste sollten die obersten Dienstbehörden mehr Eigenständigkeit erhalten.

Unter den in der Bundeslaufbahnverordnung geregelten Voraussetzungen sollten zudem Einstellungen in einem höheren Amt als dem Eingangsamt auch ohne Beteiligung des Bundespersonalausschusses möglich sein.

Das Leistungsprinzip sollte gestärkt werden, indem die Anforderungen an die Probezeit erhöht werden sollten. Insbesondere sollten Beamtinnen und Beamte auf Probe zukünftig bereits nach einem halben Jahr beurteilt werden. Besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte sollten in den Fällen, in denen sie seit mindestens zehn Jahren das Endamt ihrer Laufbahn erreicht haben und in diesem Amt seit zehn Jahren mit Spitzennoten beurteilt wurden bis zum zweiten Beförderungsamts der nächsthöheren Laufbahn zugelassen werden können.

Das Aufstiegsverfahren sollte in Teilbereichen neu gestaltet werden. In den Fällen, in denen sich Vorbereitungsdienste nicht anbieten, sollte der Aufstieg durch Teilnahme an fachspezifischen Qualifizierungs- und Hochschulausbildungen erfolgen können. Der Praxisaufstieg sollte entfallen. Zukünftig sollten auch lebensältere Beamtinnen und Beamte an Aufstiegsverfahren teilnehmen können.

Die dienstliche Beurteilung sollte die fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten hervorheben und nunmehr ausdrücklich die Potentialanalyse einschließen. Die Reduzierung von Richtwerten für die beiden Spitzennoten auf fünf beziehungsweise 15 Prozent sollte stärker als bisher den Leistungsgrundsatz betonen.

Horizontale Laufbahnwechsel sollten durch die Zusammenfassung von Laufbahnen zukünftig in vielen Fällen nicht mehr erforderlich sein. Dies sollte einen flexiblen Personaleinsatz erleichtern und den Beamtinnen und Beamten insbesondere in Fällen, in denen Aufgaben wegfallen, neue Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Jedoch muss eine entsprechende Qualifizierung für die neue Laufbahn notwendig sein.

In dem Fachgespräch am 7. August 2008 begrüßte der dbb den Entwurf, wies aber auf einige Kritikpunkte hin. Aus Sicht des dbb fehlte eine Regelung zur gegenseitigen Anerkennung von Laufbahnbefähigungen. Die Möglichkeit, dass besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte über die Laufbahngruppengrenze hinweg befördert werden können, wurde vom dbb begrüßt, jedoch wurden die Voraussetzungen als kaum erfüllbar angesehen. Auf scharfe Kritik stieß die Regelung zur Verschärfung der Quoten bei den Spitzenämtern.

Mit Schreiben vom 10. September 2008 übersandte der dbb dem Bundesministerium des Innern seine Stellungnahme zu dem Entwurf einer Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV). In der Stellungnahme unterstützte der dbb die erklärten Ziele für die Novellierung. Zudem begrüßte der dbb, dass die Umsetzung der Reform in der neuen BLV durch eine vereinfachte, schlankere Regelung gekennzeichnet sei, was nicht nur den Erfordernissen des Bürokratieabbaus Rechnung trage, sondern auch in gesteigertem Maße den Bedürfnissen der Anwender entgegenkomme.

Begrüßt wurde, dass die Laufbahnen auf maximal neun Laufbahnen zusammengefasst werden sollten. Ebenfalls wurde positiv bemerkt, dass der Regellaufstieg nun modularisiert durchgeführt werden könne.

Positiv wurde zudem hervorgehoben:

- die Flexibilisierung und familienfreundlichere Gestaltung von Ausbildung und Laufbahnprüfung durch Module,
- die Führungskräftequalifizierung,
- die Pflicht, aber auch das Recht zur Qualifizierung,
- die vorsichtige Öffnung der Laufbahngruppen für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte.

Problematisch sah der dbb, dass die mögliche Erleichterung von Einstellungen in einem höheren Amt als dem Eingangsamt ohne Beteiligung des Bundespersonalausschusses durchgeführt werden könne. Der dbb befürchtete, dass es im Einzelfall zu Ungleichbehandlungen gegenüber qualifizierten sonstigen Bewerbern kommen könne, die nach aufwändigem Assessment-Center im Eingangsamt eingestellt würden.

Der dbb stellte zudem klar, dass die Straffung der Aufstiegsverfahren und vor allem der Wegfall des Praxisaufstieges in der Gesamtbetrachtung nicht zu einer Verschlechterung der beruflichen Perspektiven und Fortkommensmöglichkeiten führen dürfe.

Der dbb sah einen wichtigen Fortschritt darin, dass Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr nur als Verpflichtung, sondern auch als Recht ausgestaltet seien. Ebenso wertete der dbb positiv, dass bei der Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen auf die besonderen Interessen von Beschäftigten mit Familienpflichten, in Teilzeit oder auf Telearbeitsplätzen Rücksicht genommen werden solle. Der Entwurf gab jedoch auch Anlass zu Kritik. Nach Auffassung des dbb dürften die Reformen des Aufstiegsverfahrens und die Konzentration auf den Ausbildungsaufstieg nicht nur dienstlichen Interessen dienen, sondern müssten sich auch an dem Ziel orientieren, in der praktischen Anwendung glaubwürdige berufliche Perspektive zu eröffnen.

Für das Verfahren nach § 27 des Entwurfs (Förderung leistungsstarker Beamtinnen und Beamter) würden derart hohe Hürden aufgerichtet, dass viele fachlich qualifizierte lebens- und berufserfahrene Beamtinnen oder Beamte nicht von dieser Perspektive profitieren könnten. Der dbb machte deutlich, dass er dieses Instrument nur akzeptieren könnte, wenn die Bedingungen sich inhaltlich ändern würden.

Die Vorgabe des Entwurfs, dass der Abschluss „Bachelor“ erworben werden müsse, um vom mittleren in den gehobenen Dienst aufsteigen zu können, lehnte der dbb ab. Er gab zu bedenken, dass die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes zum Teil nicht über die Fachhochschulreife als formale Ausbildungsvoraussetzung verfügen. Der dbb sah die Gefahr, dass leistungsfähige Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes vielfach vom Aufstiegsverfahren ausgeschlossen werden.

Die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung, insbesondere die deutliche Verschärfung der bisherigen Richtwertvorgaben, stießen beim dbb auf breite Kritik. Der dbb forderte die Abschaffung jeglicher pauschaler Quotenvorgaben bei der Beurteilung der Beamtinnen und Beamten, mindestens aber die Beibehaltung der bisherigen Richtwertvorgaben, um die Beamtinnen und Beamten bei ihrer Leistungsbewertung nicht zusätzlich zu demotivieren. Die Verschärfung würde nicht zuletzt auch dazu beitragen, § 27 des Entwurfs ins Leere laufen zu lassen.

Dienstrecht – besonderer Teil

Am 24. November 2008 übersandte das Bundesministerium des Innern dem dbb einen überarbeiteten Entwurf der Bundeslaufbahnverordnung. Dabei wurde die erste Version der Bundeslaufbahnverordnung an folgenden Stellen geändert:

- Erhöhung der Beurteilungsquoten auf zehn Prozent für die beste und auf 20 Prozent für die zweitbeste Note,
- bis zum 31. Dezember 2011 können die Beurteilungsrichtlinien vorsehen, dass die alten Quoten beibehalten bleiben,
- der Praxisaufstieg bleibt bis zum 31. Dezember 2012 bestehen,
- es soll ein Evaluierungsbericht über die Aufstiege nach dem 1. Januar 2012 erstellt werden,
- die Voraussetzungen für die Beförderung leistungsstarker Beamtinnen und Beamter über die Laufbahngruppengrenze hinaus wurde dahingehend geändert, dass es nunmehr zwei Verwendungen innerhalb der 20 Dienstjahre geben muss.

Am 6. Januar 2009 übergab der dbb im Rahmen des Beteiligungsgespräches zur BLV seine Stellungnahme zu dem zweiten Entwurf. Darin machte der dbb deutlich, dass er eine Regelung vermisst, die es ermöglicht, Laufbahnen, in denen ein Bewerbermangel besteht, durch besondere Anreize attraktiver zu machen, um qualifizierten Nachwuchs gewinnen zu können. Als Beispiel wurden vom dbb die Laufbahn für IT-Kräfte in der Bundeswehrverwaltung und der Zollvollzugsbereich genannt. Diese Anreize könnten sein, dass die Bewerber keinen oder nur einen kurzen Vorbereitungsdienst absolvieren müssen und ihnen dann die Laufbahnbefähigung anerkannt wird. Alternativ wurde vom dbb vorgeschlagen, für Berufe mit besonderer Fachqualifikation und deutlichem Bewerbermangel vom Vorbereitungsdienst abzusehen und die Probezeit mit einer drei- bis sechsmonatigen Einführungsphase zu beginnen. Ferner wurde anerkannt, dass die Regelungen für die Beförderung von besonders leistungsstarken älteren Beamtinnen und Beamten deutlich verbessert worden sind.

Jedoch wurde auch angemerkt, dass die neuen Regelungen dazu führen, dass eigentlich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigt werden können, weil den unterschiedlichen Situationen in den verschiedenen Bereichen nicht hinreichend Rechnung getragen werde. Insbesondere die Forderung, in den letzten beiden Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note beurteilt worden zu sein, gehe an der Praxis vorbei.

Die Erhöhung der Quoten wurde begrüßt, jedoch sei dieser Schritt aus Sicht des dbb noch nicht ausreichend.

Die vorübergehende Wiedereinführung des Praxisaufstieges bis zum 31. Dezember 2005 wurde vom dbb begrüßt, wie auch die Pflicht zu einem Evaluierungsbericht.

Unter der Leitung des Vorsitzenden der Grundsatzkommission für Beamten- und Laufbahnrecht, Hans-Ulrich Benra, und des Vorsitzenden der Grundsatzkommission für Besoldung und Versorgung, Wolfram Kamm, nahm der dbb am Beteiligungsgespräch teil. Dort wurde anerkannt, dass das BMI zwischenzeitlich viele Kritikpunkte des dbb an den Vorentwürfen aufgegriffen und positive Änderungen vorgenommen hat. Dazu gehört, dass die hohe Zahl von Laufbahnen deutlich reduziert wurde. Fortbildungsangebote sollen, etwa durch Modularisierung, familienfreundlicher gestaltet und die bestehende Fortbildungsverpflichtung durch ein ansatzweises Recht auf Fortbildung ergänzt werden. Für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte werde unter bestimmten Voraussetzungen die Perspektive zur Beförderung in das zweite Amt der nächsthöheren Laufbahngruppe eröffnet.

Die Neugestaltung des Prüfungsaufstieges wurde auch im Rahmen des Beteiligungsgespräches vom dbb insgesamt positiv bewertet, da es nun zahlreiche Möglichkeiten gibt, den Aufstieg zu absolvieren. Damit sei der Aufstieg auch familienfreundlicher ausgestaltet worden.

Als noch unzureichend kritisierte der dbb das Instrumentarium zur Gewinnung extern ausgebildeter qualifizierter Bewerber in Mangelbereichen. Der dbb forderte im Beteiligungsgespräch eine Regelung, die es ermöglicht, Laufbahnen, in denen ein Bewerbermangel besteht, durch besondere Anreize attraktiver zu machen.

Im Beteiligungsgespräch begrüßte der dbb im Grundsatz die Regelung des neuen § 27 BLV, der vorsieht, dass besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte bis zum zweiten Beförderungsamte der jeweils höheren Laufbahngruppe befördert werden können. Das bezeichnete der dbb als einen wichtigen Schritt in Richtung der Einstiegslaufbahn. Der dbb stellte jedoch klar, dass die neue Regelung in der zukünftigen Praxis nicht dazu führen dürfe, dass eigentlich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigt werden können.

Die Voraussetzung von zwei Verwendungen innerhalb von 20 Jahren sei gegenüber dem ersten Entwurf hingegen ein großer Fortschritt. Dies wurde vom dbb auch herausgestellt. Jedoch stellte der dbb im Beteiligungsgespräch auch fest, dass in Spezialverwendungen, etwa der IT-Technik oder im geophysikalischen Dienst, kaum wechselnde Verwendungen vorkommen. Diese Gruppen könnten die Möglichkeiten des § 27 BLV nicht in Anspruch nehmen. Deshalb wurde vom dbb gefordert, auf das zwingende Erfordernis einer zweiten Verwendung zu verzichten.

Zur Beurteilungsquote für die beste und für die zweitbeste Note verkannte der dbb jedoch nicht, dass im jetzigen Entwurf die Quoten im Vergleich zu den Vorentwürfen spürbar erhöht wurden. Trotzdem forderte der dbb eine Abkehr von der reduzierten Richtwertvorgabe, um angesichts von ständig steigenden Arbeitsbelastungen sich aus verschlechternden Beurteilungsspielräumen ergebende Motivationsverluste zu vermeiden.

Die BLV wurde am 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 286) verkündet und trat einen Tag später in Kraft.

Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV)

Mit E-Mail vom 23. März 2009 übersandte das Bundesministerium des Innern dem dbb den Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung.

Der dbb hat den Erlass der Hinweise zur novellierten Bundeslaufbahnverordnung grundsätzlich begrüßt, zu einigen Punkten gegenüber dem Bundesministerium des Innern (BMI) dennoch kritisch Stellung bezogen. Neben einigen klarstellenden Anmerkungen zur Feststellung der Laufbahnbefähigung hat der dbb unter anderem auf eine im Zuge der Umsetzung des Dienstrechtnuordnungsgesetzes (DNeuG) entstandene und nicht vom System her gebotene Lücke die Probebeamtinnen und –beamten betreffend hingewiesen. Denn im neuen Bundesbeamtengesetz ist die Altersgrenze von 27 Jahren für die Verbeamtung auf Lebenszeit entfallen, sodass junge Beamtinnen und Beamte nunmehr mit erfolgreicher Ableistung der Probezeit unmittelbar in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden. Hingegen sind Beamtinnen und Beamte, die mit Inkrafttreten des Gesetzes die Probezeit bereits mit Erfolg bestanden, das 27. Lebensjahr aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollendet haben, weiterhin in einem Anstellungsverhältnis. Die Überleitungsbestimmungen zum DNeuG enthielten insoweit keine Lösung. Vor diesem Hintergrund hat der dbb darauf hingewiesen, dass erhebliche Nachteile für die Betroffenen eintreten könnten. Sollte zum Beispiel nach der laufbahnrechtlichen Probezeit eine Schädigung der Gesundheit eintreten, werde der Beamte zur Anstellung wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung entlassen. Ein Beamter auf Lebenszeit allerdings verbleibe im aktiven Dienst, sofern er nicht dauerhaft dienstunfähig sei. Dies wirke sich ganz besonders bei den Beamtinnen und Beamten der Vollzugsdienste aus, die in ihren Einsätzen mit einem hohen Verletzungsrisiko konfrontiert seien und die gemeinsam in die Einsätze gingen. So forderte der dbb gegenüber dem Bundesministerium des Innern aus Fürsorgegesichtspunkten, eine gleiche Absicherung für beide Gruppen zu gewährleisten.

Dieser Forderung ist das BMI mit der Änderung des § 147 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes im Rahmen des Fachkräftegewinnungsgesetzes nachgekommen (nähere Angaben dazu unter I.).

Darüber hinaus regte der dbb im Zusammenhang mit der möglichen Einbeziehung von Zielvereinbarungen in dienstliche Beurteilungen vor dem Hintergrund der anderweitigen Verwendung dieser Begrifflichkeit im Rahmen der Leistungsbezahlung der Tarifbeschäftigten an, beamtenrechtliche Zielvereinbarungen konkreter und ausführlicher zu erläutern.

Dienstrecht – besonderer Teil

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung ist am 14. Juli 2009 erlassen worden (www.bmi.bund.de im Internet abrufbar unter folgendem Pfad: Themen > Öffentlicher Dienst und Verwaltung > Öffentlicher Dienst > Beamte > Laufbahnrecht > Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung).

Änderung der Arbeitszeitverordnung, Erholungs- und Sonderurlaubsverordnung

Mit Schreiben vom 16. Mai 2008 übersandte das Bundesministerium des Innern den 1. Entwurf einer Änderung der Arbeitszeitverordnung, der Erholungs- und Sonderurlaubsverordnung. Mit diesem Entwurf sollte in Bereichen mit Bereitschaftsdienst die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes auf freiwilliger Basis auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt verlängert werden können (Opt-out nach Art. 22 der EU-Arbeitszeitrichtlinie). Dies betraf vor allem die Flughafenfeuerwehren der Bundeswehr. Im Interesse der Aufrechterhaltung eines möglichst uneingeschränkten Flugbetriebes bei der Bundeswehr unter den besonderen Bedingungen des laufenden Transformationsprozesses sollte in § 13 der Arbeitszeitverordnung (AZV) für einen befristeten Zeitraum von vier Jahren die Möglichkeit des Opt-out eröffnet werden. Grundsätzlich sollten bei Bedarf auch andere Bereiche der Bundesverwaltung mit Bereitschaftsdienst von dieser Option Gebrauch machen können.

Zudem sollte die Frist zur Abwicklung von Erholungsurlaub aus dem Vorjahr nach § 7 S. 2 Erholungsurlaubsverordnung (EUrV) dauerhaft von neun auf zwölf Monate verlängert werden.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sah der Entwurf zudem eine Änderung in § 12 Abs. 3 Sonderurlaubsverordnung (SUrV) vor, bei schweren Erkrankungen eines Kindes, eines anderen im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen oder der Betreuungsperson eines Kindes halbe Sonderurlaubstage zu gewähren. Damit sollten Beamtinnen und Beamte mehr zeitliche Flexibilität bei der Organisation der Betreuung gewinnen. Außerdem sollte gewährleistet werden, dass Beamtinnen und Beamte mit mehreren Kindern für jedes Kind bis zu vier Arbeitstage Sonderurlaub beantragen können.

Mit Schreiben vom 16. Juni 2008 nahm der dbb zu den beabsichtigten Änderungen Stellung. Der dbb begrüßte dabei insbesondere die familienfreundlichen Änderungen in der Sonderurlaubsverordnung. Durch die Ermöglichung halber Urlaubstage zur Betreuung von schwer erkrankten Angehörigen, Kindern oder im Fall der schweren Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes werde mehr Flexibilität bei der familieninternen Organisation der Betreuung geschaffen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig gefördert. Letztendlich liege die Gewährung halber Urlaubstage auch im Interesse des Dienstherrn, da die Abwesenheitszeiten in der Dienststelle je nach Notwendigkeit auf das tatsächlich erforderliche Maß beschränkt werden können und die Eröffnung größerer Gestaltungsmöglichkeiten bei der Erteilung von Sonderurlaub in Situationen, in denen Familienmitglieder auf Pflege und Zuwendung angewiesen seien, auch für die Mitarbeiterzufriedenheit förderlich sei. Darüber hinaus sei aus Sicht des dbb die vorgesehene Erhöhung des möglichen Sonderurlaubsumfangs auf bis zu vier Tage pro Kind positiv zu bewerten.

Die uneingeschränkte Ausweitung der optionalen Arbeitszeitverlängerung wurde vom dbb kritisch gesehen. Zwar wurde zunächst anerkannt, dass die Opt-out-Regelung für den Bereich der Bundeswehrfeuerwehren von maßgeblicher Bedeutung sei. Eine Übergangsweise Opt-out-Regelung für diesen Bereich sei insbesondere im Hinblick auf die Gewährleistung eines gleichbleibend hohen Sicherheitsstandards zwingend notwendig und werde infolgedessen auch vom dbb unterstützt.

Allerdings sei zu konstatieren, dass eine darüber hinausgehende, schrankenlose Einführung der Opt-out-Regelung zwingenden Mindestschutzbedingungen für Beamtinnen und Beamte nicht gerecht werde. Zudem stellte sich die Frage nach einer Gleichbehandlung mit Tarifbeschäftigten.

Die Verlängerung der Möglichkeit zur Übertragung des Resturlaubs bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres wurde vom dbb grundsätzlich begrüßt, da eine erhöhte Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten ermöglicht wird. Jedoch hielt der dbb am Grundsatz fest, dass Erholungsurlaub im jeweiligen Urlaubsjahr zu gewähren sei, um periodische Erholungs- und Regenerationsphasen zu ermöglichen.

Mit Schreiben vom 20. Juni 2008 übersandte das Bundesministerium des Innern dem dbb einen überarbeiteten Entwurf. Um die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen im Bundesbereich zu gewährleisten, wurde in § 13 Abs. 3 AZV geregelt, dass die obersten Dienstbehörden die Überwachung leisten müssen. Bei der Übertragung von Erholungsurlaubstage in das nächste Kalenderjahr wurde klargestellt, dass die Postnachfolgeunternehmen abweichende Regelungen, insbesondere größere Übertragungszeiträume, vorsehen können.

Im Beteiligungsgespräch am 2. Juli 2008 bekräftigte der dbb nochmals seine Kritikpunkte aus der Stellungnahme. Am 23. Juli 2008 hat das Bundeskabinett die Änderung der Arbeitszeitverordnung, der Erholungs- und Sonderurlaubsverordnung auf Bundesebene beschlossen. Die Änderungen traten am 1. September 2008 in Kraft (BGBl I 2008, S. 1684).

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV)

Mit Schreiben vom 11. Juni 2008 übersandte das Bundesministerium des Inneren (BMI) dem dbb den Entwurf einer Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV).

Die bisherige Mutterschutzverordnung (MuSchV) und die Elternzeitverordnung (EltZV) enthielten neben beamtenrechtsspezifischen Sonderregelungen in weiten Teilen Wiederholungen oder nur leicht modifizierte Parallelregelungen der jeweils für den Arbeitnehmerbereich geltenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), soweit es den Anspruch auf Elternzeit betrifft. Angewendet wurden sie vor allem von den Personalstellen der Behörden, welche bei der mutterschutzkonformen Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes und bei der Bewilligung von Elternzeit immer beide Regelungen im Blick haben müssen.

Nach den Ausführungen des BMI hätten sich insbesondere bei der Anwendung der EltZV des Öfteren Zweifelsfragen ergeben, die durch etwas abweichende Formulierungen in EltZV und BEEG bedingt waren (zum Beispiel zu gleichzeitiger oder wechselnder Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Elternteile, zur Übertragung eines Teiles des Anspruchs auf spätere Zeiten, zur Berechnung bei enger Geburtenfolge oder bei Zwillingen). Dabei sollten Beamtinnen und Beamten alle Beurlaubungsmöglichkeiten nach dem BEEG unter den gleichen Voraussetzungen wie im Arbeitnehmerbereich zustehen. Dies lasse sich am besten gewährleisten, wenn hinsichtlich der nicht-beamten-spezifischen Anspruchsvoraussetzungen das BEEG unmittelbar in Bezug genommen werde. Entsprechendes gelte für die Regelungen zum Mutterschutz. Da im Zusammenhang mit der Schwangerschaft einer Beamtin regelmäßig sowohl Mutterschutz als auch Elternzeitfragen zu klären sind, biete sich eine gemeinsame Regelung an.

Der Entwurf einer zusammenfassenden Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ersetze daher in weiten Teilen bisherige Parallelregelungen durch umfassende Verweise auf die Bestimmungen des MuSchG und des BEEG. Der eigenständige Regelungsgehalt der Verordnung werde auf das wegen der Besonderheiten des Beamtenstatus erforderliche Minimum reduziert. Hierdurch werde dem Interesse der Personalstellen entsprochen, für die grundsätzlich nicht beamtenspezifischen Themenbereiche Mutterschutz und Elternzeit einheitliche Maßstäbe anlegen zu können. Dies erleichtere den Vollzug dieser Bestimmungen in den Personalstellen erheblich. Zudem werde ein Beitrag zur Reduzierung von Normen geleistet und der Anpassungsbedarf bei künftigen Änderungen des MuSchG und des BEEG erheblich verringert.

Mit Schreiben vom 22. Juli 2008 nahm der dbb zu diesem Entwurf Stellung. Der dbb begrüßte grundsätzlich die weitgehende Angleichung von Regelungen für Bundesbeamtinnen/Bundesbeamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in einer zusammengefassten Verordnung zum Mutterschutz und zur Elternzeit. Denn eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde insbesondere auch dann erreicht, wenn die mit diesem Ziel geschaffenen Regelungen transparent und möglichst zweifelsfrei formuliert seien. Die Erfahrung zeige, dass der Anreiz im Hinblick auf die Nutzung rechtlicher Möglichkeiten zur Gestaltung von Familienarbeit für Frauen und Männer umso größer sei, je unkomplizierter die praktische Umsetzung erscheine.

Dienstrecht – besonderer Teil

Zudem führe eine Vereinheitlichung der rechtlichen Grundlagen zu einer leichteren Handhabung für Anwender und Betroffene, wenngleich die Verweise in der MuSchEltZV auf die Regelungen des MuSchG und des BEEG einen gewissen Mehraufwand beim Auffinden der gesuchten Informationen und bei der Anwendung der Bestimmungen zur Folge hätten. Der Vorteil der Übersichtlichkeit und der einfacheren Anpassung künftiger Änderungen rechtfertige jedoch aus Sicht des dbb das Änderungsvorhaben.

Da der Zeitpunkt des Inkrafttretens der MuSchEltZV auf denselben Zeitpunkt festgelegt werden sollte, wie der des Inkrafttretens von Artikel 1 des DNeuG, erschien es ebenfalls unproblematisch, die Ausgestaltung der Verordnung an die neuen Regelungen im DNeuG zu orientieren. Gleichwohl war darauf zu achten, dass Veränderungen, die sich im Gesetzgebungsverfahren zum DNeuG möglicherweise ergeben, im Gleichklang mit den Regelungsinhalten der MuSchEltZV stehen, um negative Wirkungen auszuschließen (so zum Beispiel im Hinblick auf die vorgesehene Ausweitung der familienpolitischen Teilzeit und Beurlaubung in § 92 BBG – neue Fassung).

Im Ergebnis dürfe jedoch aus Sicht des dbb eine Zusammenfassung und Angleichung verschiedener Regelungen nicht zu unverhältnismäßigen Nachteilen für die betroffenen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten im Vergleich zu den geltenden Regelungen führen.

Mit Schreiben vom 30. September 2008 übersandte das BMI dem dbb einen überarbeiteten Entwurf. Inhaltlich waren jedoch keine wesentlichen Änderungen gegenüber dem 1. Entwurf zu verzeichnen.

Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung trat am 14. Februar 2009 in Kraft (BGBl. I 2009, S. 320)

Fünfte Verordnung zur Änderung der Bundespolizei-Laufbahnverordnung

Mit Schreiben vom 26. Februar 2009 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf einer 15. Verordnung zur Änderung der Bundespolizei-Laufbahnverordnung.

Mit dieser Änderungsverordnung werde nach den Ausführungen des Bundesministeriums des Innern die neue Organisation des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des höheren Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei und die Neuorganisation der Bundespolizei in der Bundespolizei-Laufbahnverordnung nachvollzogen. Der zweijährige Vorbereitungsdienst für den höheren Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei erfolge seit 1. Oktober 2007 in Form eines modularisierten, zwischen Bund und Ländern abgestimmten, Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ an der Hochschule der Polizei. Die derzeitigen laufbahnrechtlichen Regelungen der Bundespolizei-Laufbahnverordnung jedoch enthielten noch die Bestimmungen zum Vorbereitungsdienst alter Prägung. Mit der 15. Verordnung zur Änderung der Bundespolizei-Laufbahnverordnung werde der Master-Studiengang an der Hochschule der Polizei in die Laufbahnvorschriften implementiert. Da die zum Ausbildungsaufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei zugelassenen Beamtinnen und Beamten am Vorbereitungsdienst für diese Laufbahn teilnahmen, seien auch die Regelungen zum Ausbildungsaufstieg anzupassen. Darüber hinaus würden auch redaktionelle Anpassungen an die am 1. März 2008 in Kraft getretene Neuorganisation der Bundespolizei vorgenommen.

Der dbb hat sich mit Schreiben vom 9. April 2009 zu dieser Änderungsverordnung geäußert. Grundsätzlich begrüßte der dbb die vorgenommenen Anpassungen, merkte jedoch unter anderem zur Wiederholung und zum Nichtbestehen von Prüfungen sowie zu den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen kritisch an, dass diese künftig nur noch für den Vorbereitungsdienst des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei Anwendung finden sollten mit der Folge unterschiedlicher Maßstäbe, unter anderem bei den Vorgaben zur Wiederholung von Prüfungen. Für den höheren Polizeivollzugsdienst seien insoweit die Regelungen zum Master-Studiengang an der Deutschen Hochschule der Polizei maßgeblich. Diese sähen vor, dass Prüfungen jeweils nur einmal wiederholt werden können. Lediglich für den Fall, dass ein Student aus Krankheitsgründen oder aus sonst nicht von ihm zu vertretenden Gründen einen Prüfungstermin nicht wahrnehmen können, sei die Beantragung eines neuen Prüfungstermins möglich. Die Zulassung einer zweiten Wiederholung in begründeten Ausnahmefällen durch das Bundesministerium des Innern – gegebenenfalls auch bei einer erneut erfolglosen Prüfung – sei demnach für den höheren Polizeivollzugsdienst nicht mehr möglich.

Hier schlug der dbb eine Anpassung dahingehend vor, dass die Anwärtinnen und Anwärter des höheren Polizeivollzugsdienstes ebenfalls in begründeten Ausnahmefällen zu einer zweiten Wiederholung durch das BMI zugelassen werden können, um so auch besonderen Härtefällen gerecht zu werden. Umgesetzt wurde dieser Vorschlag jedoch nicht.

Die 15. Verordnung zur Änderung der Bundespolizei-Laufbahnverordnung vom 4. Juni 2009 ist am 18. Juni 2009 in Kraft getreten (BGBl. I 2009, S. 1237).

Verordnung zur Regelung der besonderen Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank (Bundesbankpersonal-Verordnung – BbkPersV)

Mit Schreiben vom 29. April 2009 übersandte die Deutsche Bundesbank dem dbb den Entwurf einer Verordnung zur Regelung der besonderen Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank (Bundesbankpersonal-Verordnung – BbkPersV).

Nach den Ausführungen der Deutschen Bundesbank entspreche die Bundesbankpersonal-Verordnung inhaltlich dem geltenden Personalstatut. Änderungen hätten sich insoweit nur durch die Anpassungen ergeben, die aufgrund der neuen Rechtsform und des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes erforderlich geworden seien, sowie durch den zwischenzeitlichen Wegfall der Rechtsgrundlage im Bundesbankgesetz für die Pflicht zur Anzeige einer beruflichen Tätigkeit von Ehegatten. Darüber hinaus sei infolge des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes nunmehr die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung unter anderem bestimmte Aspekte der Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Bundesbank zu regeln, soweit es die Bedürfnisse eines geordneten und leistungsfähigen Bankbetriebes erfordern. Bisher lag dies in der Kompetenz des Vorstandes der Deutschen Bundesbank. Der dbb hat mit Schreiben vom 20. Mai 2009 zum Entwurf der Bundesbankpersonal-Verordnung Stellung genommen. Kritisch angemerkt wurde unter anderem, dass nunmehr die Bundesregierung durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates ermächtigt sei, auf das Rechtsverhältnis der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Bundesbank Einfluss zu nehmen, da damit die Unabhängigkeit der Deutschen Bundesbank unterlaufen werde.

Als problematisch erachtete der dbb zudem die Regelung der Bundesbankzulage. Diese werde an die Beamtinnen und Beamten der Bundesbank gezahlt, um im Hinblick auf die Wettbewerbssituation zur privaten Kreditwirtschaft und der Europäischen Zentralbank ausreichend qualifiziertes Personal gewinnen zu können. Bei der Höhe der Bankzulage jedoch werde danach unterschieden, ob Beschäftigte in der Zentrale oder in den Hauptverwaltungen der Deutschen Bundesbank tätig seien. Für eine Verwendung in der Zentrale werde eine Bankzulage in Höhe von neun Prozent, für eine Verwendung in den Hauptverwaltungen jedoch nur in Höhe von fünf Prozent gezahlt. Hier stelle sich die Frage, ob die Differenz von nominal vier Prozentpunkten tatsächlich gerechtfertigt sei. Ferner sei die Bankzulage mit Stand des 31. Juli 2006 festgeschrieben, sei somit statisch und werde mit jeder Tarifierhöhung kleiner. Schon heute betrage diese nicht mehr neun beziehungsweise fünf Prozent, sondern nur noch acht beziehungsweise vier Prozent und werde in einigen Jahren verbraucht sein. Dies stehe im Widerspruch zu den von der Bundesbank erklärten Wettbewerbsgründen, der dann nur mit einer Prämie oder Leistungszulage ausgeglichen werden könne. Dies wurde vom dbb insbesondere vor dem Hintergrund kritisiert, dass man mit Versprechungen zur Einrichtung eines Prämientopfes bei der Deutschen Bundesbank, der aber längst nicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Gute komme, keinen Nachwuchs gewinnen könne.

Auch äußerte sich der dbb kritisch zu einer Regelung, wonach eine Beamtin oder ein Beamter auch ohne Zustimmung auf einem geringer bewerteten Dienstposten verwendet werden könne, wenn ein wichtiger Grund in der Person der Beamtin beziehungsweise des Beamten vorliege, da diese Regelung zu unbestimmt sei. Die vorgebrachten Kritikpunkte blieben jedoch im Wesentlichen unberücksichtigt. Die §§ 2 und 3 der Verordnung zur Regelung der besonderen Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank sind mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in Kraft getreten; im Übrigen ab 19. Dezember 2009 (BGBl. I 2009, S. 3856).

Zwölfte Verordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlVÄndV 12)

Mit Schreiben vom 11. Mai 2009 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf einer Zwölften Verordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV).

Dienstrecht – besonderer Teil

Mit diesem Entwurf sollte die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 20. Januar 2009 auf den Beamtenbereich übertragen werden. Der EuGH hatte in der vorgenannten Entscheidung festgestellt, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn er diesen aus Krankheitsgründen nicht ausüben konnte. Dieser Grundsatz sollte nun auch für Beamtinnen und Beamte gelten, die ihren Erholungsurlaub, der aufgrund einer Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnte und bisher verfiel, künftig übertragen können sollten. Die Übertragbarkeit dieses Erholungsurlaubs sollte wie bei einer Beurlaubung ohne Besoldung oder wie im Falle von Mutterschutz geregelt werden. Nach Rückkehr aus der Krankheit sollte der nicht genommene Urlaub dem Urlaubsanspruch des dann laufenden Urlaubsjahres hinzugefügt werden. Darüber hinaus enthielt der Änderungsentwurf die Regelung, für wechselschichtdienstleistende Beamtinnen und Beamte die Zahl der Zusatzurlaubstage auf bis zu sechs Arbeitstage im Jahr zu erhöhen. Mit dieser Änderung war beabsichtigt, ein Ergebnis der parlamentarischen Abstimmungen zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz umzusetzen.

Mit Schreiben vom 19. Mai 2009 nahm der dbb zu dem Verordnungsentwurf Stellung und begrüßte zunächst die vorgesehene Neufassung des § 5 Abs. 6 EUrlV, wonach Zusatz- oder Erholungsurlaub, der wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht genommen werden konnte und andernfalls verfallen wäre oder künftig verfallen würde, dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen sei. Allerdings wies der dbb darauf hin, dass hierin nur der erste Schritt einer Anpassung an die Rechtsprechung des EuGH vom 20. Januar 2009 gesehen werden könne. Der EuGH habe grundsätzlich festgestellt, dass Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden könne, auch wenn eine Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis nicht möglich sei, nicht verfallen dürfe. Vor diesem Hintergrund forderte der dbb, dass auch dieser Teil der Rechtsprechung systemgerecht beamtenrechtlich umgesetzt werden müsse.

Im Hinblick auf die Änderung des § 12 Abs. 1 EUrlV in Gestalt der beabsichtigten Erhöhung des Zusatzurlaubs für Wechselschichtdienstleistende stimmte der dbb ausdrücklich zu, da insoweit den besonderen Belastungen im Wechselschichtdienst Rechnung getragen werde. In diesem Zusammenhang schlug der dbb einen weiteren möglichen Regelungsansatz vor, der auch das Lebensalter der Schichtdienstleistenden berücksichtige. Denn vor allem die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre mache einen zusätzlichen Ausgleich notwendig, da sich mit zunehmendem Alter die gesundheitsschädigenden Auswirkungen verschärften. Das gelte vor allem für die Bediensteten ab dem 50. Lebensjahr, sodass eine altersbezogene Lösung besser geeignet sei, eine Gesunderhaltung der Beschäftigten zu gewährleisten. Darüber hinaus schlug der dbb vor, die Absätze zwei und drei des § 12 EUrlV in die Neuregelung einzubeziehen, sodass die bisherige Staffelung (ein bis vier Arbeitstage) in den Absätzen eins, zwei und drei einheitlich durch die neue Staffelung (drei bis sechs Arbeitstage) zu ersetzen wäre.

Zur Begründung führte der dbb aus, dass die besonderen Belastungen des Nachtdienstes auch für den genannten Personenkreis nach den Absätzen zwei und drei gegeben seien. Denn es sei anerkannt, dass Schichtdienst für sämtliche Nachtdienstleistende eine erhebliche Beeinträchtigung darstelle, die sich sowohl auf die physische als auch auf die psychische Situation der Beschäftigten negativ auswirke. Nach medizinischen Erkenntnissen seien durch den veränderten Biorhythmus häufiger Störungen zu beobachten. Zugleich litten Nachtschichtleistende unter Verschlechterungen im familiären und sozialen Umfeld.

Abschließend begrüßte der dbb, dass die Vorschrift rückwirkend bis zum 1. Januar 2009 in Kraft treten sollte, damit die erweiterte Übertragung den gesamten Urlaub für das Jahr 2009 erfassen und bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nach § 12 EUrlV alle Arbeitstage im Jahr 2009 zugrunde gelegt werden könnten.

Mit Schreiben vom 8. Juni 2009 übersandte das BMI einen überarbeiteten Entwurf einer Änderung zur Erholungsurlaubsverordnung. Der dbb nahm mit Schreiben vom 10. Juni 2009 hierzu Stellung und wertete die vorgenommenen Änderungen redaktioneller Art als positiv, da sie besser in die Systematik passten und die EUrlV dadurch verständlicher werde. Der dbb bedauerte jedoch, dass seine Forderungen nicht aufgenommen wurden und forderte erneut, dass das Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 in Gänze systemgerecht für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte umgesetzt werde. Von Seiten des Bundesministeriums des Innern wurde insoweit eingewandt, dass die Situation im Arbeitsrecht eine andere sei, da das Arbeitsverhältnis ende, wenn ein Arbeitnehmer ausscheide. Im Beamtenbereich jedoch bestehe das Beamtenverhältnis fort. Darüber hinaus wiederholte der dbb sein Anliegen, dass auch die Zusatzurlaubstage

nach § 12 Abs. 2 u. 3 EUrlV um jeweils zwei Arbeitstage erhöht werden. Mit den erneut vorgetragenen Forderungen konnte sich der dbb bislang jedoch nicht durchsetzen.

Die Zwölfte Verordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung vom 21. Juli 2009 ist im BGBl I 2009, S. 2104 veröffentlicht worden.

Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen des kriminalpolizeilichen Vollzugsdienstes des Bundes (Kriminal-Laufbahnverordnung – KrimLV)

Mit Schreiben vom 13. Juli 2009 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf einer neugefassten Verordnung über die Laufbahnen des kriminalpolizeilichen Vollzugsdienstes des Bundes (Kriminal-Laufbahnverordnung – KrimLV).

Nach den Ausführungen des Bundesministeriums des Innern sei die Novellierung der Kriminal-Laufbahnverordnung aufgrund der Änderungen im Laufbahnrecht durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz und die Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung erforderlich. Außerdem sei die Umstellung auf einen Bachelor-Studiengang im gehobenen Kriminaldienst in der Kriminal-Laufbahnverordnung zu verankern mit der Folge, dass der bisherige Vorbereitungsdienst abgelöst werde. Anders als bisher sollte die Neufassung der Kriminal-Laufbahnverordnung ausschließlich Abweichungen und Besonderheiten gegenüber der Bundeslaufbahnverordnung regeln. So sollte zum Beispiel für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst aufgrund der besonderen körperlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes eine Höchstaltersgrenze beibehalten und parallel zur Anhebung der Altersgrenze für den Ruhestand um zwei Jahre auf 34 Jahre angehoben werden.

Zudem sollte das Aufstiegsverfahren vereinheitlicht werden. Der Ausbildungsaufstieg erfolge weiterhin durch Teilnahme am Vorbereitungsdienst für den höheren Kriminaldienst an der Deutschen Hochschule der Polizei. Der Praxisaufstieg werde dem Entwurf zufolge nach einer Übergangszeit aufgegeben. Alle Beamtinnen und Beamten sollten dann bis zur Vollendung des 53. Lebensjahres die Möglichkeit haben, am Ausbildungsaufstieg teilzunehmen.

Mit Schreiben vom 30. Juli 2009 hat der dbb zu diesem Entwurf Stellung genommen und unter anderem eine erneute Überprüfung des § 6 Abs. 2 KrimLV gefordert, der vorsehe, dass Polizeivollzugskräfte des mittleren Dienstes eine Qualifizierung absolvieren, die den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes entspreche. Hierin sah der dbb die Gefahr einer gegebenenfalls negativen Auswirkung auf den Frauenanteil im gehobenen Dienst. Denn im Bundeskriminalamt bestehe insbesondere in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Negative Auswirkungen auf den Frauenanteil im gehobenen Kriminaldienst seien insbesondere vor dem Hintergrund zu befürchten, dass bereits jetzt im Rahmen von Auswahlverfahren für den Einsatz von Beamtinnen und Beamten der Länder für das Mobile Einsatzkommando überwiegend Männer aus dem mittleren Dienst übernommen würden. Zwar sei die Formulierung von Absatz zwei nicht auf den Einsatz im Mobilien Einsatzkommando beschränkt, aber auch insoweit komme eine verstärkte Übernahme männlicher Bewerber in Betracht, wie zum Beispiel von Personenschützern oder sogenannten Spezialisten.

Darüber hinaus hat der dbb zu den Regelungen zum Vorbereitungsdienst für den höheren Kriminaldienst, der sich aus einer fachpraktischen Ausbildungsphase und dem Master-Studiengang „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ an der Deutschen Hochschule der Polizei zusammensetze, ausgeführt, dass der Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst nicht mit dem Master-Studiengang deckungsgleich sei. Vielmehr umfasse der Vorbereitungsdienst eine viermonatige Praxiszeit, die nicht Bestandteil des Master-Studiengangs sei. Auch werde die Studienzeit nicht vollständig an der Deutschen Hochschule der Polizei verbracht, sondern enthalte auch extern zu absolvierende Zeiten. Insoweit wurde eine Anpassung des § 7 KrimLV vorgeschlagen.

Im Hinblick auf den Wegfall des Praxisaufstiegs hat der dbb auf § 29 Abs. 3 des Gesetzes über die Deutsche Hochschule der Polizei verwiesen, der einer Altersgrenze von 53 Jahren entgegenstehe.

Darüber hinaus äußerte sich der dbb zu dem in § 10 KrimLV geregelten Laufbahnwechsel aus gleichwertigen Laufbahnen des Bundes. Insoweit sei vorgesehen, dass die Laufbahnbefähigung für die Laufbahn des gehobenen Kriminaldienstes auch habe, wer die Befähigung für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes in der Bundespo-

Dienstrecht – besonderer Teil

izei oder beim Deutschen Bundestag besitze. Vergleichbares solle nach Absatz drei auch für die Laufbahnbefähigung für den höheren Dienst gelten. Hier befürwortete der dbb zumindest für die Laufbahn des gehobenen Dienstes die Beibehaltung einer förmlichen Anerkennung nach erfolgreichem Abschluss einer Einführungszeit, da die Vorbereitungsdienste sich zum Teil erheblich voneinander unterscheiden.

Der dbb konnte sich unter anderem mit seiner Kritik an § 6 Abs. 2 KrimLV des Entwurfs durchsetzen; dieser ist in der geltenden Fassung der Kriminallaufbahnverordnung nicht mehr enthalten.

Die Kriminallaufbahnverordnung vom 18. September 2009 ist im BGBl. I S. 3042 veröffentlicht.

Verordnung über die Anerkennung europäischer Berufsqualifikationen als Laufbahnbefähigung (Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung – LBAV)

Mit Schreiben vom 4. September 2009 hat das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf der Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung (LBAV) übersandt.

Mit der neu gefassten Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung sollte die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen umgesetzt und die EG-Hochschuldiplomanerkennungsverordnung (EGLV) vom 2. November 1995 abgelöst werden. Die Richtlinie 2005/36/EG regelt die Anerkennung von in anderen Mitgliedstaaten erworbenen Berufsqualifikationen neu, sodass eine Novellierung der entsprechenden bundesrechtlichen Verordnung notwendig geworden sei, so dass BMI.

Anders als nach der EGLV solle zukünftig nicht mehr jedes einzelne Ressort für seinen Bereich für die Feststellung der Laufbahnbefähigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit EU-Abschlüssen zuständig sein. Vielmehr sei eine Kompetenzübertragung auf das Bundesverwaltungsamt vorgesehen. Diese Übertragung sei nach Ausführungen des BMI unter anderem vor dem Hintergrund der Komplexität der Richtlinie sinnvoll, deren korrekte Anwendung Spezialkenntnisse voraussetze. Diese sollten angesichts der geringen Fallzahlen an einer Stelle gebündelt werden. Auch hätten Erfahrungen in den letzten Jahren gezeigt, dass durch die Kopplung an Stellenausschreibungsverfahren häufig nicht ausreichend deutlich werde, ob die Bewerberin oder der Bewerber mangels Laufbahnbefähigung abgelehnt worden sei oder weil andere Bewerberinnen und Bewerber geeigneter gewesen seien. Das neue Verfahren hingegen sehe vor, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber unabhängig vom konkreten Stellenausschreibungsverfahren die Laufbahnbefähigung vom Bundesverwaltungsamt in Form eines Bescheides anerkennen lassen können. Dieser Bescheid könne dann der jeweiligen Bewerbung beigelegt werden. Zudem müssten die Ressorts nicht mehr in laufenden Stellenausschreibungsverfahren über die Laufbahnbefähigung entscheiden. Die Bewerberinnen und Bewerber müssten erst ihre Laufbahnbefähigung anerkennen lassen und könnten sich dann auf die einschlägigen Stellenausschreibungen bewerben. Im Falle einer Ablehnung werde so deutlich, ob sie auf der fehlenden Laufbahnbefähigung beruhe.

Der dbb hat mit Schreiben vom 25. September 2009 zu dem Entwurf Stellung genommen. Grundsätzlich begrüßt wurden die Bündelung der Anerkennungsverfahren und die damit verbundene Trennung von konkreten Stellenausschreibungsverfahren. Im Hinblick auf die auch das Prüfungsverfahren beinhaltende Aufgabenübertragung auf das Bundesverwaltungsamt merkte der dbb jedoch an, dass die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (FHBund) bislang diese Aufgabe zur Zufriedenheit ausgeübt habe. Vor allem vor dem Hintergrund einer Betonung der hochschulgerechten Durchführung von Prüfungen für den höheren Dienst komme dafür auch künftig nur die FHBund in Betracht. Nach Einrichtung des Master-Studiengangs für den Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst erscheine es nur sachgerecht, das aus europarechtlichen Vorgaben entstehende Verfahren ebenfalls hier zu verorten. Der Entwurf der LBAV sehe das nicht vor, verbiete es aber auch nicht. Hinzu komme, dass es sich bei der FHBund um eine ressortübergreifende Einrichtung handelt, was nach der bisherigen Zuständigkeit der einzelnen Ressorts gleichzeitig eine gewisse Kontinuität und dennoch eine Zentralisierung der Aufgabenwahrnehmung erlauben würde.

Darüber hinaus kritisierte der dbb die Verlagerung der Anerkennungskompetenz von Berufsqualifikationen auf das Bundesverwaltungsamt für den speziellen Bereich der Vollzugslaufbahnen der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes. In Ansehung der besonderen An-

forderungen an diese Vollzugslaufbahnen solle die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes des Bundes für die Bundespolizei künftig durch das Bundespolizeipräsidium und für den Bereich des Bundeskriminalamtes eben durch dieses vorgenommen werden. Die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen für den höheren Polizeivollzugsdienst solle sinnvollerweise einheitlich durch die Deutsche Hochschule der Polizei erfolgen. Denn nur auf diese Weise könne sichergestellt werden, dass die speziellen Belange der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes auch bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern mit EU-Abschlüssen ausreichende Berücksichtigung finden. Zudem merkte der dbb kritisch an, dass insbesondere für den Bereich der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes ein Anerkennungsverfahren ohne praktische und theoretische Eignungsfeststellung auch bei vergleichbarer Ausbildung im EU-Mitgliedsstaat als problematisch anzusehen sei. Hier sollte in jedem Fall eine Eignungsprüfung vorgesehen werden, bevor der in einem EU-Mitgliedsstaat erworbene Abschluss vollumfänglich anerkannt werde.

Der dbb äußerte sich zudem kritisch zu einer missverständlichen Formulierung der Anerkennungs Voraussetzungen von Qualifikationsnachweisen als Befähigung für eine Laufbahn des Bundes in § 3 Abs. 1 Nr. 2 LBAV. Denn diese könne auch so verstanden werden, dass Qualifikationsnachweise ohne Berücksichtigung einer zeitlichen Komponente immer dann anzuerkennen wären, wenn sie bescheinigten, dass das Berufsqualifikationsniveau den Voraussetzungen des Absatzes zwei entspreche (also unmittelbar unter dem auf Bundesebene geforderten Niveau liege). Dies hätte zur Folge, dass zum Beispiel das dreijährige Bachelor-Studium eines EU-Absolventen, wenn dieses im Herkunftsstaat den Zugang zu einer Tätigkeit des höheren Dienstes entsprechenden Ebene im öffentlichen Dienst eröffnet, auch in Deutschland für die Laufbahn des höheren Dienstes anzuerkennen wäre. Die um ein Jahr kürzere Ausbildungsdauer würde insoweit keine Rolle spielen und dementsprechend auch keine Ausgleichsmaßnahme notwendig machen. Hier forderte der dbb die Aufnahme weiterer Erläuterungen.

Auch wies der dbb auf eine zu befürchtende Absenkung des Qualifikationsniveaus in den betreffenden Laufbahnen hin in Bezug auf die geforderten Befähigungsnachweise für den gehobenen und höheren Dienst. Der dbb hat die schriftlich mit Schreiben vom 25. September 2009 vorgetragene Kritikpunkte zudem im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs am 13. Oktober 2009 gegenüber dem Bundesministerium des Innern mündlich untermauert. Durchsetzen konnte sich der dbb mit seiner Forderung, die Anerkennungs Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 LBAV (in der im Bundesgesetzblatt veröffentlichten Endfassung § 2 Abs. 1 LBAV) unmissverständlicher zu fassen.

Die Laufbahnbefähigungsanerkennungsverordnung vom 23. November 2009 ist am 4. Dezember 2009 in Kraft getreten (BGBl. I S. 3824).

Verordnung über Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Altersteilzeitverordnung Beamte – ATZBV)

Mit Schreiben vom 1. November 2010 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Verordnungsentwurf über Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes. Der Entwurf sollte von der Verordnungsermächtigung des § 93 Abs. 5 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) Gebrauch machen und den Gleichklang zu den tarifrechtlichen Regelungen aus dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 für den Bereich der Beamtinnen und Beamten des Bundes schaffen.

Als Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche nach § 93 Abs. 3 BBG wurden insbesondere Bereiche angesehen, in denen infolge von Umorganisation, Auflösung von Behörden, Behördenteilen oder Funktionsbereichen oder der Verlegung von Standorten oder ohne solche organisatorischen Maßnahmen Planstellen sozialverträglich abgebaut werden sollen. Diese Bereiche sollten von der jeweils zuständigen obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und unter Beteiligung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages festgelegt werden.

Die Quote für die Altersteilzeit nach § 93 Abs. 4 BBG sollte aus dem Verhältnis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Beamtinnen und Beamten und der Anzahl aller bestehenden Altersteilzeitverhältnisse ermittelt werden. Stichtag für die Ermittlung der Quote sollte jeweils der 30. Juni des Vorjahres sein. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2010 nahm der dbb gegenüber dem Bundesministerium des Innern zu dem Verord-

Dienstrecht – besonderer Teil

nungsentwurf Stellung. Der dbb machte dabei deutlich, dass in Zeiten, in denen sich der Arbeitsdruck ständig erhöhe und in denen technische Innovationen in die Arbeitswelt einfließen, die Zahl derer, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand anstrebten, ständig steige, weil sie den veränderten und ständig ansteigenden Anforderungen zunehmend nicht mehr gerecht werden könnten. Dies lasse sich jedoch nur mit einer finanziellen Absicherung umsetzen, die ausgewogen sei und nicht zu erheblichen Einbußen führe. Da die Altersteilzeitgewährung eine Form der Gestaltung der Arbeitszeit ist, stellte der dbb in seiner Stellungnahme die Frage, aus welchen Gründen diese neue Form eines Altersteilzeitmodells nicht in der Arbeitszeitverordnung geregelt wird. Dies würde einen Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung leisten. Zugleich wurde angeregt, auch für lebensältere Beamtinnen und Beamte eine Absenkung der Wochenarbeitszeit von 41 auf 40 Stunden zu erwägen, um diese Personengruppe neben Beamten mit Kindern und mit pflegebedürftigen Angehörigen, sowie Beamten mit Schwerbehinderung ebenfalls eine spezifische Arbeitszeiterleichterung zu ermöglichen.

Zugleich zweifelte der dbb verfassungsrechtlich an, ob die Beteiligung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages an einer Rechtsverordnung zulässig sei. Bezüglich der Ermittlung und Verteilung der Quote machte der dbb deutlich, dass der Gestaltungsspielraum für die obersten Dienstbehörden dahingehend ausgelegt werde, dass die einzelnen Ressorts für die Beschäftigten die beste Alternative wählen, nur so könnte die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere der älteren, gesteigert werden. Zudem forderte der dbb eine Klarstellung, welche Beamtinnen und Beamten genau zu berücksichtigen seien.

Das Bundesministerium des Innern übersandte am 10. Dezember 2010 einen überarbeiteten Entwurf der Beamtenaltersteilzeitverordnung. Darin wurde die Bitte des dbb aufgenommen, die zu berücksichtigende Anzahl der Beamtinnen und Beamten bei der Quote genauer zu definieren. Die Verordnung über Altersteilzeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Altersteilzeitverordnung Beamte – ATZBV) trat am 7. Januar 2011 (BGBl. I 2011 Seite 2) in Kraft.

Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung Pilotprojekt zu Langzeitkonten

Mit Schreiben vom 4. Oktober 2010 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung. Darin sollte ein Pilotprojekt für Langzeitkonten geschaffen werden. Bestandteil des Regierungsprogrammes „Vernetzte und transparente Verwaltung“ war ein Pilotprojekt, mit dem ausschließlich im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einschließlich der Geschäftsbereiche und im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) derartige Arbeitszeitkonten erprobt werden sollen. Im Tarifbereich ermöglicht § 10 Abs. 6 TVöD die Vereinbarung von Langzeitkonten. Für die Durchführung eines Pilotprojektes auch im Beamtenbereich musste die geltende Arbeitszeitverordnung (AZV) um eine entsprechende, zeitlich und sachlich beschränkte Experimentierklausel ergänzt werden. Eine Teilnahme weiterer Ressorts an dem Pilotprojekt war nach dem Kabinettsbeschluss ausdrücklich nicht vorgesehen.

Im Rahmen des Pilotprojektes sollten Mitarbeiter der beiden beteiligten Ressorts ihre Arbeitszeit freiwillig auf bis zu 44 Stunden in der Woche erhöhen und die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf einem Langzeitkonto ansparen können. Zusätzlich sollten Ausgleichsansprüche für angeordnete Mehrarbeit sowie bis zu zehn Tage Erholungsurlaub im Jahr angespart werden können. Der neu vorgesehene § 7 a AZV enthielt in Umsetzung der Eckpunkte des Projektsteckbriefes außerdem folgende Vorgaben:

- Die Ansparphase ist auf drei Jahre begrenzt.
- Zeitguthaben müssen innerhalb weiterer drei Jahre verbraucht werden.
- Zeitguthaben verfallen, wenn sie nicht spätestens drei Jahre vor Erreichen der Antragsaltersgrenze in Anspruch genommen werden.
- Projektteilnehmer können zwar neben dem Langzeitkonto auch ein Gleitzeitkonto führen, müssen dieses jedoch innerhalb des jeweiligen Abrechnungszeitraumes ausgleichen, das heißt, der Übertrag von Zeitguthaben im Rahmen des Gleitzeitkontos ist ausgeschlossen.

In der Stellungnahme vom 28. Oktober 2010 sowie im Beteiligungsgespräch am 25. November 2010 machte der dbb deutlich, dass er den im Pilotprojekt vorgesehenen Langzeitkonten in der gegenwärtigen Form differenziert gegenüber stehe. Einerseits hatte sich der dbb seit langem für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und für die Erprobung verschiedener Modelle in der Praxis ausgesprochen. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass dieses Projekt mit den im Zuge der Sparmaßnahmen vorgesehenen zusätzlichen Personalkürzungen in der Bundesverwaltung zusammenfiel. Jede Arbeitszeitflexibilisierung, insbesondere aber Arbeitszeitkonten, ist nur zulässig, wenn das Ansparen von Guthaben nach Zeitpunkt und Umfang freiwillig ist und auch der spätere Ausgleich vom Beschäftigten bestimmt werden kann. Der dbb sah die Gefahr, dass dieses prinzipiell sinnvolle Instrument in der Praxis dazu genutzt werden könne, bestehende Personalfehlbestände zu Lasten der Beschäftigten zu kompensieren.

Problematisch sah der dbb die Befristung auf sechs Jahre. Langzeitkonten seien eigentlich auf längere Zeiten angelegt.

Daher waren die vorgelegten Modelle aus Sicht des dbb vollkommen ungenügend, um die unzähligen Möglichkeiten, die ein modernes Arbeitszeitmanagement bietet, auszuleuchten. Es entstehe vielmehr der Eindruck, dass die Modellprojekte eine Alibifunktion übernehmen. Die kleinteiligen Regelungen würden Langzeitkonten für die Beamtinnen und Beamten nicht attraktiv gestalten. Des Weiteren bewertete der dbb den eng begrenzten Pilotbereich als nicht repräsentativ.

Nach Aussage des BMI sollte in dem befristeten Zeitraum von sechs Jahren überprüft werden, ob Langzeitkonten sinnvoll sind.

Trotz heftiger Kritik trat das Pilotprojekt zum 1. Januar 2011 in Kraft.

Neuordnung des Ausgleichssystems für Wechselschicht- und Schichtdienst sowie vergleichbar belastende Dienste zu wechselnden Zeiten (dienstrechtlicher Teil)

Mit Schreiben vom 22. Dezember 2010 teilte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb mit, dass zurzeit geprüft werde, ob das bisherige Ausgleichssystem der heutigen Schichtdienstwirklichkeit noch gerecht werde. So erfüllen moderne Schichtmodelle oft nur die Anforderungen an Schichtdienst, weshalb Belastungen anders als beim „klassischen Wechselschichtdienst“ nicht ausgeglichen würden. Das aktuelle Ausgleichssystem berücksichtige grundsätzlich zutreffend, dass Belastungen aus geleisteten Nachtstunden und Wechsel des Bio-Rhythmus resultieren, jedoch könnten sich Ausgleichsmaßnahmen noch stärker als bisher an den tatsächlichen Belastungen orientieren. Zudem könnten die Vorschriften vereinheitlicht und ihre Handhabung vereinfacht werden.

Daher lud das Bundesministerium des Innern Vertreter des dbb zu einem Arbeitsgespräch ein. In dem Arbeitsgespräch wurden die tatbestandlichen Änderungen (bisher Orientierung an der „Nachtschicht“) des § 12 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) problematisiert. In diesem Zusammenhang wurde die vorgesehene Zeitspanne ab 21:00 Uhr statt ab 20:00 Uhr kritisiert. In der Summe wurde daraus eine wesentliche Verschlechterung befürchtet.

Die Auswirkungen eines Wechsels zwischen den Tatbeständen des § 12 Abs. 1 und Abs. 2 EUrlV wurden intensiv diskutiert und Fragen nach der praktischen Umsetzbarkeit gestellt. Der dbb forderte, dass der Ausgleich für die von bisher nach § 12 Abs. 1 EUrlV erfasste Gruppe im Ergebnis nicht verschlechtert werden dürfte. Als entscheidendes Belastungskriterium wurde der Nachtdienst genannt.

Das BMI hat am 1. Dezember 2011 einen überarbeiteten Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagen-, der Erholungsurlaubs- und der Arbeitszeitverordnung vorgelegt. Als Regelungsschwerpunkte waren folgende Änderungen beabsichtigt:

- Einbeziehung flexibler Schichtdienste sowie dem Schichtdienst vergleichbar belastender Dienste;
- Ausrichtung des Ausgleichs an der tatsächlichen Belastung (Anzahl der Nachtstunden, Wechsel des Bio-Rhythmus);
- Vereinheitlichung und Vereinfachung der Vorschriften;

Dienstrecht – besonderer Teil

- Neustrukturierung der Erschwerniszulage mit der Erhöhung der maximalen Zulagenbeträge;
- Anhebung des Zusatzurlaubs für Schichtdienst und für vergleichbar belastende Dienste von vier auf maximal sechs Tage pro Jahr;
- Berücksichtigung des demografischen Wandels durch Einführung eines weiteren zusätzlichen Urlaubstages für ältere Beamte.

Dieser überarbeitete Entwurf wurde von Seiten des BMI in einem Gespräch vom 20. Dezember 2011 vorgestellt. Der dbb und seine betroffenen Mitgliedsgewerkschaften begrüßten grundsätzlich den in die Ressort- und Verbändebeteiligung gegebenen Entwurf. Folgende Punkte wurden jedoch kritisch angemerkt:

- Es wurde erneut – auch zur Entlastung der Schichtdienstleistenden – darum gebeten, die Wochenarbeitszeit der Bundesbeamten denjenigen der Tarifbeschäftigten anzugleichen sowie geleisteten Wechselschichtdienst bei der Feststellung der Altersgrenze zu berücksichtigen.
- Zudem wurde angeregt sicherzustellen, dass das zukünftig vorgesehene Ausgleichssystem zu keinem gegenüber dem bisherigen System spürbar erhöhten Verwaltungsaufwand führt und gleichzeitig möglichst eine EDV-mäßige Unterstützung erfolgt.
- Es wurde eine einheitliche Urlaubsregelung für alle Beamten angeregt, wobei möglichst die Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 EUrlV auf alle erstreckt werden sollte, notfalls aber auch ein Mittelwert akzeptiert werden könne.
- Zudem wurde vorgetragen, dass sich die Anknüpfung an den Vormonat bei der Pausenanrechnung nach § 5 AZV bei bestimmten Konstellationen (Urlaub im Vormonat) für die Beamten nachteilig auswirken könnte.

Dies wurde nochmals in der Stellungnahme des dbb vom 30. Januar 2012 bekräftigt.

Der Ausgang der Beratungen zu der Neuordnung des Wechsel- und Schichtdienstes stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

Masterstudiengang an der Fachhochschule des Bundes (FHBund); Verordnung über den Aufstieg in den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes über das Studium „Master of Public Administration“ an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (MPAFHBundV)

Das Bundesministerium des Innern (BMI) übersandte dem dbb mit Schreiben vom 25. Januar 2011 den Entwurf einer Verordnung über den Aufstieg in den höheren nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes über das Studium „Master of Public Administration“ an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (FHBund).

Mit dem Verordnungsentwurf sollten die veränderten Aufstiegsbedingungen der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) umgesetzt werden, wobei das Masterstudium künftig das neue interne Aufstiegsverfahren in den höheren nichttechnischen Dienst bilden sollte. Zu den charakteristischen Merkmalen des Masterstudiums gehörten die Einteilung des Studiums in Module, studienbegleitende Prüfungen einschließlich der Masterarbeit, die Anwendung des ECTS-Leistungspunktesystems und die Bewertung nach internationalen Standards. Das Masterstudium sollte als berufsbegleitendes Fernstudium mit E-Learning-Elementen durchgeführt werden können, Teilzeitstudien sollten zugelassen werden, es sollte möglichst wenig Präsenzveranstaltungen umfassen und damit eine flexible Zeiteinteilung ermöglichen. Der Vorteil für die Dienstbehörden wurde darin gesehen, dass die Weiterqualifizierung der Aufstiegsbeamtinnen und -beamten parallel zur beruflichen Tätigkeit erfolgen könne.

Mit Schreiben vom 22. Februar 2011 hat der dbb zu dem Verordnungsentwurf Stellung genommen und einleitend bekräftigt, dass der auf § 35 BLV aufbauende Verordnungsentwurf in die richtige Richtung gehe. Weiter gab der dbb zu bedenken, dass das Aufstiegsverfahren in den höheren Dienst akademisiert werde. Insofern sei zu erwarten, dass sich damit in Zukunft das Profil des Aufstiegsverfahrens grundlegend verändern werde. Vor diesem Hintergrund müsse darauf geachtet werden, dass die Vermittlung

von theoretischem Wissen nicht den alleinigen Schwerpunkt der internen Ausbildung bilden dürfe; auch der ausreichende Praxisbezug müsse sichergestellt sein. Insgesamt gesehen müsse die mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz aufgestellte Intention der Verbesserung der Laufbahndurchlässigkeit stringent weiter verfolgt werden.

Der dbb wertete das Konzept im Ganzen mit der Ausgestaltung als berufsbegleitendes Fernstudium und dessen Einteilung in Module positiv. Besonders zu begrüßen sei die Aufnahme der E-Learning-Elemente. Da die Studienzeiten sehr flexibel gehandhabt werden könnten, sei der Entwurf tatsächlich auch als familienfreundlich zu bewerten, so der dbb. Auch für Teilzeitbeschäftigte stehe die Möglichkeit zum Aufstieg in den höheren Dienst in größerem Umfang offen als bisher. Die Regelung, das Studium unter bestimmten Umständen um bis zu drei Jahre verlängern zu können, wurde vom dbb positiv bewertet, da so für besondere Fälle (zum Beispiel bei Mutterschaft) eine Unterbrechungsmöglichkeit gegeben sei.

Allerdings merkte der dbb kritisch an, dass die Gewährleistung notwendiger Rahmenbedingungen in der täglichen Praxis unerlässlich sei. Dazu gehöre, dass die für eine Freistellung festgelegten Arbeitstage zur Anfertigung der Masterarbeit und zum Selbststudium je nach Modul in ausreichendem Maße eingeräumt würden. Die tatsächliche praktische Umsetzung werde sich jedoch erst in Zukunft zeigen. Gegebenenfalls müsse hier nachjustiert werden. Vor diesem Hintergrund sprach sich der dbb für eine begleitende Evaluation des Studiengangs aus, an der die Gewerkschaften zu beteiligen seien.

Die Verordnung ist am 24. März 2011 ausgefertigt worden (BGBl. I S. 497).

Verordnung über die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei (Bundespolizei-Laufbahnverordnung – BPolLV)

Mit Schreiben vom 30. Mai 2011 übersandte das Bundesministerium des Innern (BMI) dem dbb den Entwurf einer neu gefassten Bundespolizei-Laufbahnverordnung (BPolLV).

Mit diesem Entwurf sollte die BPolLV an die geänderte Rechtslage durch das neue Bundesbeamtengesetz (BBG) und die novellierte Bundeslaufbahnverordnung (BLV) angepasst werden. Im Gegensatz zu der bisherigen Fassung der BPolLV sollte sich die Novellierung auf die Regelung bundespolizeilicher Besonderheiten und Abweichungen gegenüber der für alle Bundesbeamten geltenden BLV beschränken. Allgemeine laufbahnrechtliche Vorschriften der BLV sollten künftig durch Verweisung in der neu gefassten BPolLV für den Bereich des Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei übernommen werden. Ebenso wie in der BLV beinhaltete der Entwurf der BPolLV die mittelfristige Aufgabe des Praxisaufstiegs. Der begrenzte Praxisaufstieg als Sonderaufstiegsform für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst sollte bis zum 31. Dezember 2014 um ein Jahr verlängert möglich sein; für leistungsstarke lebensältere Polizeihauptmeisterinnen und -meister sowie nunmehr auch für Polizeiobermeisterinnen und -meister sollte im Interesse der Sicherung der Attraktivität des mittleren Polizeivollzugsdienstes die neue Praxisaufstiegsform in Ablösung des begrenzten Praxisaufstiegs zum 1. Januar 2015 eingeführt werden. Zudem sah eine Regelung vor, § 27 BLV (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) zwar auf den Bereich der Bundespolizei zu erstrecken, diesen aber mit erhöhten Anforderungen zu versehen.

Mit Schreiben vom 29. Juni 2011 hat der dbb gegenüber dem BMI zu dem Entwurf der BPolLV Stellung genommen. Einleitend führte der dbb aus, dass im Hinblick auf die demografischen Veränderungen und die verbesserte wirtschaftliche Gesamtsituation davon auszugehen sei, dass die mit dem Verordnungsentwurf vorgesehenen Änderungen nicht ausreichend seien. Denn die Bundespolizei werde damit nicht in die Lage versetzt, in der Wettbewerbssituation mit der Privatwirtschaft um die besten Kräfte erfolgreich zu bestehen. Zudem kritisierte der dbb die Aufgabe des Praxisaufstiegs für den Polizeivollzugsdienst und forderte, dass die Möglichkeit, im Wesentlichen über langjährig praktisch erworbene Kompetenzen in die nächsthöhere Laufbahngruppe aufzusteigen, erhalten bleiben solle. Als nicht nachvollziehbar bewertete der dbb, dass man einerseits den begrenzten Praxisaufstieg bis Ende 2014 aufgegeben wolle, um stattdessen ab 2015 einen verkürzten Aufstieg einzuführen, der in Teilen dem begrenzten Aufstieg entspreche. Insofern lehnte der dbb eine Erhöhung des Mindestalters für die Zulassung zum verkürzten Aufstieg auf 45 Jahre ab. Auch bewertete der dbb kritisch, dass die bisherige Dienstpostenbindung beim verkürzten Aufstieg entfallen solle. Abschließend regte der dbb an, ein vernünftiges Laufbahnverlaufsmodell mit einer gewissen Durchlässigkeit zur Erhaltung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Polizeivollzugsdienstes in

Dienstrecht – besonderer Teil

der Bundespolizei insbesondere auch im Vergleich mit den verschiedenen Landespolizeien zu schaffen. Mit diesem Laufbahnverlaufmodell sollten die Fortkommensmöglichkeiten in der Bandbreite der Besoldungsgruppen A7 bis A11 erleichtert werden.

Mit Schreiben vom 21. Juli 2011 lud das BMI den dbb zu einem Beteiligungsgespräch am 4. August 2011 ein. Im Rahmen dieses Gesprächs bekräftigten die dbb Vertreter die bereits schriftlich abgegebene Stellungnahme.

Durchdringen konnte der dbb mit seiner Forderung, dass § 27 BLV (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) mit den dort genannten Voraussetzungen ebenso für die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Bundespolizei Anwendung finden müsse. In der Stellungnahme und mündlich im Beteiligungsgespräch hatte der dbb die ursprünglich vorgesehenen schärferen Voraussetzungen des § 15 BPOLLVO scharf kritisiert. Dieser sah vor, dass Polizeivollzugsbeamte in den letzten zwei Beurteilungen mit einer Beurteilungsnote der höchsten Notenstufe ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsstufe beurteilt worden sein müssen. Nach § 27 BLV hingegen wird als ausreichend erachtet, dass Beamte in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note beurteilt worden sind. Diese verschärfte Anforderungen wurden vor dem Hintergrund der ohnehin verhältnismäßig hohen Anforderungen des § 27 BLV als nicht sachgerecht bewertet. Daraufhin ist § 15 BPOLLVO gestrichen worden mit der Folge, dass die generelle Regelung des § 27 BLV unverändert auch auf den Bundespolizeibereich Anwendung findet.

Die Bundespolizei-Laufbahnverordnung vom 2. Dezember 2011 ist im BGBl. I S. 2408 veröffentlicht worden.

Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich des Postpersonalrechtsgesetzes (Postlaufbahnverordnung – PostLV)

Mit Schreiben vom 2. August 2011 übersandte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) dem dbb den Entwurf einer Postlaufbahnverordnung (PostLV).

Die Novellierung des Laufbahnrechts der bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten war vor dem Hintergrund des reformierten Laufbahnrechts des Bundes notwendig geworden. Für die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen regelt das Postpersonalrechtsgesetz die konkrete Beschäftigungssituation in den Aktiengesellschaften. Nach Ausführungen des BMF beschränkten sich die laufbahnrechtlichen Sonderregelungen der neu gefassten PostLV auf das notwendige Mindestmaß; Abweichungen zur Bundeslaufbahnverordnung (BLV) seien insoweit nur geboten, um der Eigenart des Dienstes in den privatisierten Unternehmen Rechnung zu tragen, wie zum Beispiel dem Einsatz von beurlaubten und zugewiesenen Beamtinnen und Beamten.

Mit Schreiben vom 15. September 2011 nahm der dbb zu dem Entwurf der PostLV Stellung und sprach sich gegen den beabsichtigten Wegfall der Beteiligung des Bundespersonalausschusses in Fällen aus, in denen die BLV von einer solchen ausgehe. Nach dem Entwurf sollte an die Stelle des Bundespersonalausschusses die oberste Dienstbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle treten. Insoweit forderte der dbb, zumindest einen neu zu bildenden Personalausschuss beim BMF mit Beteiligungsrecht der Gewerkschaften zu bilden.

Zudem merkte der dbb zu den grundsätzlichen Regelungen zu Beginn des Entwurfs kritisch an, dass dort als dienstliche Gründe auch betriebliche oder personalwirtschaftliche Gründe definiert wurden. Der dbb argumentierte dahingehend, dass damit unternehmerische Maßnahmen, die der Realisierung strategischer Unternehmensziele dienen sollten, unter Umständen negative Auswirkungen auf laufbahnrechtliche Entwicklungen der beamteten Kolleginnen und Kollegen haben könnten. Dies bewertete der dbb als nicht vereinbar mit Art. 33 Abs. 4 und 5 GG.

Der dbb setzte sich überdies für die Wiederaufnahme des bewährten Praxisaufstiegs in die Novellierung der PostLV ein, der sich inhaltlich an der ursprünglichen Fassung der PostLV orientieren sollte. So könnten leistungsstarke Beamtinnen und Beamte neben der Ausübung einer auch im Interesse der Aktiengesellschaften liegenden höherwertigen Tätigkeit gleichzeitig die Befähigung für die nächsthöhere Laufbahn erlangen.

Darüber hinaus sah der Entwurf der PostLV vor, dass die letzte regelmäßige dienstliche Beurteilung von beurlaubten, in-sich-beurlaubten oder zugewiesenen Beamtinnen und Beamten unter bestimmten Umständen fiktiv fortgeschrieben werden könnten. Begründet wurde

dies in dem Verordnungsentwurf dahingehend, dass es sich in der Anwendungspraxis der Aktiengesellschaften zunehmend schwierig gestalten, inhaltlich verwertbare und normativ vergleichbare Beurteilungsbeiträge der zahlreichen Einsatzstellen außerhalb der Konzernunternehmen zu erhalten, weil diese mit den Gepflogenheiten des beamtenrechtlichen Beurteilungssystems oft nur unzureichend vertraut seien. Die erforderlichen Beurteilungsbeiträge, so die Begründung des BMF weiter, würden entweder überhaupt nicht, in einer nicht verwertbaren Form oder deutlich verspätet geliefert. Aufgrund dieser unzuverlässigen Arbeitsweise sollte nun die letzte Beurteilung fiktiv herangezogen werden.

Dies lehnte der dbb wegen zu erwartender Nachteile für die Beamtinnen und Beamten strikt ab. Der dbb argumentierte dahingehend, dass der Dienstherr durch organisatorische Maßnahmen sicherzustellen habe, dass Beurteilungen dem tatsächlichen Leistungsbild der Beamtinnen und Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entsprechen und dass Beurteilungsbeiträge von Einsatzstellen außerhalb der Konzernunternehmen rechtzeitig zugeleitet würden. Zudem dürfe die berufliche Entwicklung von Arbeitnehmern keinesfalls als Maßstab für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten herangezogen werden, da eine Vermischung von Beamten- und Arbeitsrecht den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums widerspreche.

Mit Schreiben vom 28. Oktober 2011 übersandte das BMF einen angepassten Verordnungsentwurf und lud den dbb zu einem Beteiligungsgespräch ein. Im Rahmen dieses Gesprächs, welches am 7. Dezember 2011 stattfand, unterstrichen die dbb Vertreter die bereits schriftlich vorgetragene Kritikpunkte. Durchdringen konnte der dbb mit seiner Forderung, die Zuständigkeit des Bundespersonal- oder eines vergleichbaren Personalausschusses, wie es in der BLV vorgesehen ist, zu belassen und solche Entscheidungen nicht der obersten Dienstbehörde zu übertragen. Der ursprünglich in § 1 Abs. 2 PostLV vorgesehene Satz ist gestrichen worden.

Darüber hinaus sagte das BMF zu der Möglichkeit, die letzte regelmäßige Beurteilung von beurlaubten, in-sich-beurlaubten oder zugewiesenen Beamtinnen und Beamten unter Umständen fortschreiben zu können, weil häufig inhaltlich verwertbare und normativ vergleichbare Beurteilungsbeiträge der zahlreichen Einsatzstellen außerhalb der Konzernunternehmen nicht zu erhalten seien, dass in einem Rundschreiben die Notwendigkeit der Erstellung von Beurteilungen auch für Beamte, die weiteren privaten Unternehmen zugewiesen seien, nochmals verdeutlicht werde.

Die neu gefasste Postlaufbahnverordnung vom 12. Januar 2012 ist im BGBl. I 2012, S. 90 veröffentlicht und ist am 24. Januar 2012 in Kraft getreten.

III. Übersichten über dienst- und laufbahnrechtliche Entwicklungen in Bund und Ländern

- **Übersicht 1:**
Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012), [siehe Anhang 10](#)
- **Übersicht 2:**
Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012) [siehe Anhang 11](#)
- **Übersicht 3:**
Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012) [siehe Anhang 12](#)
- **Übersicht 4:**
Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012) [siehe Anhang 13](#)
- **Übersicht 5:**
Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012) [siehe Anhang 14](#)

Technik und Umwelt

I. Entwurf eines Umweltgesetzbuches

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) hat mit Schreiben vom 23. Mai 2008 dem dbb den Entwurf eines Umweltgesetzbuches mit der Bitte um Kenntnis- und Stellungnahme übersandt. Das Umweltgesetzbuch sollte aus fünf Büchern und dem Einführungsgesetz bestehen. Zu dem vorgesehenen Regelungspaket gehörten ferner die Verordnung über die Vorhaben nach dem Umweltgesetzbuch (Vorhabenverordnung) und die Verordnung über Umweltbeauftragte (Umweltbeauftragtenverordnung). Ziel war es, das Umweltrecht systematisch zusammenzufassen, neu zu ordnen und zu vereinfachen.

Daher verfolgte das Umweltgesetzbuch einen integrierten Ansatz. Das bedeutet, es bezog alle Umweltgüter ein. Sollten Maßnahmen ergriffen werden, um einzelne Umweltgüter zu schützen, musste auch berücksichtigt werden, wie dies auf andere Umweltbereiche wirkt. Der Ansatz entsprach modernen fachlichen Erkenntnissen.

Der dbb nahm an der Anhörung vom 17. Juni bis zum 19. Juni 2008 teil und forderte, dass die Schaffung eines Umweltgesetzbuches nicht zu einem Selbstzweck verkommen dürfe, um am Ende der Legislaturperiode lediglich formell ein im Koalitionsvertrag vereinbartes Ziel zu erreichen. Ein Umweltgesetzbuch sei daher nur dann sinnvoll und gerechtfertigt, wenn damit neben der rechtstechnischen Straffung auch eine echte materielle Weiterentwicklung des bestehenden Umweltrechts verbunden sei.

Der dbb begrüßte das integrierte Vorhabengenehmigungsverfahren, nach dem zukünftig Industrieanlagen und andere umweltrelevanten Vorhaben, für die bisher mehrere parallel laufende Zulassungsverfahren durchzuführen sind, nur noch ein Vorhabengenehmigungsverfahren benötigt würde. Mit der integrierten Vorhabengenehmigung könnte nach Auffassung des dbb das Ziel einer beschleunigten Genehmigung oder Ablehnung erreicht und somit frühzeitig Rechtssicherheit hergestellt werden.

Bezüglich der Wasser- beziehungsweise auch der Abwasserversorgung forderte der dbb, dass es hier keine Privatisierung geben dürfe. Sie müssten in öffentlich-rechtlicher Hand verbleiben. Sicherlich könnte es auch in der Wasser- sowie der Abwasserversorgung zu Modellen öffentlich-privater Zusammenarbeit kommen, jedoch müsste stets darauf geachtet werden, dass die Daseinsvorsorge zu vernünftigen Preisen gewährleistet werden kann. Daher war es aus Sicht des dbb notwendig, klare und einheitliche Regelungen in das zweite Buch des Umweltgesetzbuches aufzunehmen, die verhindern, dass die Länder und die Kommunen die Möglichkeit haben, die Wasserwirtschaft gänzlich zu privatisieren.

Ende Januar 2009 erklärte der damalige Umweltminister Sigmar Gabriel das Umweltgesetzbuch für gescheitert.

II. Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung

Im Koalitionsvertrag zwischen der CDU, CSU und FDP zur 17. Legislaturperiode wurde vereinbart, dass unnötige bürokratische Hindernisse für die Schifffahrt beseitigt und ein Gesetz zur Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung vorgelegt werden soll.

Am 10. Juni 2010 fand zu diesem Themenkreis ein Gespräch zwischen dem FWSV und zahlreichen Abgeordneten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, die den „Arbeitskreis Küste“ bilden, statt. An diesem Gespräch nahm auch der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Enak Ferlemann, teil. Besonders positiv wurde die Aussage der Abgeordneten bewertet, dass sie sich dafür einsetzen, die bewährte regionale Struktur der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (WSV) nicht durch ein Zentralamt in Frage zu stellen.

Die Zukunft der WSV war das zentrale Thema eines Gespräches am 4. August 2010, welches der dbb und der FWSV unter Leitung des dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen bei Bundesminister Dr. Peter Ramsauer führte. Der dbb hat dabei die Sorge vermittelt, dass die Aufgabenerledigung für die Zukunft – auch im Bereich der Daseinsvorsorge und Sicherheit – gefährdet wäre. Dies würde zu spürbaren Nachteilen für den Wirtschaftsstandort Deutschland führen und verunsicherte die Beschäftigten der WSV. Die neuerlichen Bestrebungen, die WSV weitestgehend zu privatisieren, wurden vom Bundesvorsitzenden des dbb, Peter Heesen, als der völlig falsche Weg bezeichnet und mit den in der Vergangenheit gemachten negativen Erfahrungen im Bereich der Nassbagerei untermauert. Hier war es zu Preistreiberei der privaten Dienstleister bei fast monopolartiger Anbieterstruktur und damit für den Steuerzahler völlig unwirtschaftlichen Ergebnissen gekommen.

Minister Dr. Ramsauer machte deutlich, dass die Erledigung der Aufgaben mit eigenem Personal für die Schifffahrt, Häfen und Wirtschaft einen hohen Qualitätsstandard habe. Bei der Prüfung von Vergabe- oder Privatisierungsmöglichkeiten würde deshalb behutsam und besonnen vorgegangen. Das dauerhafte Vorhandensein eines Marktes und somit Wettbewerb sei grundlegende Voraussetzung für derartige Überlegungen.

Es bestand Einigkeit, dass es notwendig sei, verlässliche Perspektiven für eine zukunftsfähige WSV zu entwickeln. Das System „Schifffahrt/Häfen/Wasserweg“ muss zukunftsfähig sein und sicher für Wirtschaft, Schifffahrt und Häfen gestaltet werden. Zur Vertiefung und Lösung dieser Fragen hat Minister Dr. Ramsauer die Einbindung des dbb und FWSV zugesagt.

Nach dem Beschluss des Haushaltsausschusses vom 27. Oktober 2010 sollte die WSV im Sinne des Gutachtens „Kernaufgaben“ von einer Durchführungsverwaltung in eine Gewährleistungsverwaltung umgebaut werden: Hierzu sollte vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) ein entsprechender Bericht mit einem Umsetzungskonzept einschließlich der sich daraus ergebenden äußeren Aufbaustruktur und der sozialverträglichen Umsetzung erarbeitet werden. Bis dahin galt ein Einstellungsstopp und für den gehobenen und höheren Dienst ein Beförderungsverbot.

Auf scharfe Kritik des dbb stießen die Pläne der Bundesregierung für eine Zerschlagung der WSV, die zu dem Beschluss des Haushaltsausschusses führten. Nach Auffassung des dbb leiste die WSV einen unverzichtbaren Beitrag zu Ordnung und Sicherheit des Schiffsverkehrs in Deutschland. Die Pläne bedeuteten ein Ausbluten der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung und sie gefährdeten den Wirtschaftsstandort Deutschland, denn gerade von der Präsenz der Ämter vor Ort profitierten See- und Binnenhäfen und die regionale Wirtschaft.

Der dbb verwies zudem auf steigende Anforderungen an die WSV, etwa im Bereich der Ökologie und der Stärkung des Tourismus. Schon heute fehlten zur Erledigung der Aufgaben rund 600 Beamtinnen und Beamte, beispielsweise Ingenieure, Juristen und Nautiker. Seit 1993 ist im Bereich der WSV rund ein Viertel des Personalbestandes abgebaut worden.

Staatssekretär Professor Klaus-Dieter Scheurle, in dessen Händen die Zuständigkeit beim BMVBS für die Umsetzung der Netzstruktur und der Reform liegt, hatte dem dbb und dem FWSV am 10. Februar 2011 Gelegenheit zur Erörterung gegeben. Ebenfalls war der Leiter der Koordinierungsstelle für die Modernisierung der WSV (KoM-WSV), Dirk Schwarzmann, beim diesem Gespräch dabei.

Dem Staatssekretär wurde die grundsätzliche Unterstützung von dbb und FWSV bei den Überlegungen für eine neue Netzstruktur zugesagt.

Der dbb hat aber auf einige kritische Punkte in der bestehenden Diskussion hingewiesen. So hat er mit dem FWSV eine tiefere Spezifizierung des Kriteriums Tonnage angeregt. Hierbei sollte auch der volkswirtschaftliche Nutzen und Wert einer Ladungstone Berücksichtigung finden.

Zudem wurde darum gebeten, die Bemessungsgröße für die Einstufung als Vorrangwasserstraße im See- und Binnenbereich gleich zu beziffern. Für den Wert einer Tonne Ladung in der Wertschöpfungskette sei es nicht entscheidend, ob sie zunächst auf Binnenwasserstraßen oder auf den seewärtigen Zufahrten transportiert werde.

Technik und Umwelt

Staatssekretär Professor Klaus-Dieter Scheurle führte aus, dass das BMVBS diesen Punkt weiterhin anders behandeln möchte. Das BMVBS arbeite nun an der Vorlage für den Deutschen Bundestag bis zum 30. April 2011 und werde dann auch Aussagen zur zukünftigen Aufbauorganisation der WSV machen. Die sozialverträgliche Umsetzung solle hierbei mit dem Hauptpersonalrat im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden. Betriebsbedingte Kündigungen werde es nicht geben. Der dbb und der FWSV haben in dem Gespräch deutlich gemacht, dass sie die weitergehenden Regelungen, insbesondere zur zukünftigen Aufbauorganisation, ablehnen und noch einen hohen Gesprächsbedarf sehen.

Am 29. Juli 2011 fand eine öffentliche Anhörung des Ausschusses für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung unter Vorsitz von Dr. Anton Hofreiter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) zum Thema „Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung“ statt. Dabei ging es um die Zukunftsfähigkeit der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung. An der Anhörung nahm auch der Vorsitzende des Fachverbandes Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (FWSV), Torsten Müller, teil. Der FWSV teilt die Auffassung des BMVBS, dass die nicht auskömmliche Ausstattung der WSV mit Investitions- und Sachmitteln an vielen Stellen bereits zu Einschränkungen des Schiffsverkehrs mit Folgen für die wirtschaftliche Befahrbarkeit geführt hätte. Diese Entwicklung würde sich aber noch verschärfen, wenn man das hohe Alter des Anlagenbestandes (Schleusen, Wehre und so weiter) berücksichtige. Aus Sicht des FWSV wäre eine Beschränkung der Sichtweise allein auf den Parameter Ladungstonne, um dieser Problematik entgegen zu treten und damit die zukünftigen Investitionsmittel zu verteilen, nicht zukunftsfähig. Der FWSV schlug vor, die Einnahmen von ca. 80 Millionen Euro im Jahr aus Schifffahrts- und Befahrungsabgaben der Bundeswasserstraßen unmittelbar dem System Schiff/Wasserstraße zur Verfügung zu stellen.

Reformen mit Veränderungen der äußeren Aufbauorganisation (äußere Reform) und Änderungen der internen Strukturen (innere Reform) wären in der WSV ein seit vielen Jahren praktizierter ständiger Prozess. Die Beschäftigten der WSV hätten sich immer bereit erklärt, zusammen mit ihren Interessenvertretungen und den Gewerkschaften diese Veränderungen positiv mit zu gestalten. Keinesfalls sollte daher vor Abschluss einer umfassenden Aufgabenkritik, einer Geschäftsprozessoptimierung und sich dann anschließender Personalbedarfsermittlung die bewährte und in die Gesamtstruktur der See- und Binnenschifffahrt einbezogene äußere Aufbaustruktur der WSV vorausgreifend verändert werden.

Mit der Einsparung 3 100 Planstellen/Stellen in den Jahren 1998 bis 2010 hätte die WSV bereits einen erheblichen Beitrag zur Konsolidierung des Bundeshaushaltes geleistet. Mit dem heutigen Planstellen-/Stellenbestand sei die WSV unter den Bestand vor der Wiedervereinigung, das heißt damals ohne die Aufgaben aus den neuen Bundesländern, abgesunken. Dabei seien neue Aufgaben hinzugekommen. Bei weiteren Einsparungen gäbe es in den Jahren bis 2014 anhand der planmäßigen Altersabgänge in der WSV keinerlei Spielraum für Nachbesetzungen.

Am 28. Oktober 2011 hatte das BMVBS den 3. Bericht an den Deutschen Bundestag zur Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes herausgegeben. In diesem Bericht wird der Stand der Prüfung alternativer Betriebsformen (Nr. 1.5) dargestellt. Im Rahmen der Untersuchung des Wassertourismus hatten die Gutachter unter anderem alternative Betriebsformen für Bundeswasserstraßen mit überwiegend wassertouristischer Nutzung, unter Einbeziehung der Länder und Regionen und Verbände vorgeschlagen. Ihr Vorschlag sah unter anderem die Überführung von Bundeswasserstraßen und/oder Wasserstraßenabschnitten auf Betriebsgesellschaften vor. Die rechtlichen Möglichkeiten, Bundeswasserstraßen aus der bundeseigenen Verwaltung auszugliedern und unter Beachtung verfassungsrechtlicher Kompetenzen auf „Dritte“ zu übertragen, sollten in einem verfassungsrechtlichen Gutachten geprüft werden.

Am 31. Januar 2012 veröffentlichten die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages eine Ausarbeitung zu alternativen Betriebsformen der Bundeswasserstraßenverwaltung. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass gem. Art. 89 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG) regelmäßig der Bund die Bundeswasserstraßen durch eigene Behörden verwalten muss. Den verfassungsrechtlichen Zulässigkeitsmaßstab für denkbare Formen einer Privatisierung beziehungsweise alternativer Betriebsformen für Bundeswasserstraßen mit überwiegend wassertouristischer Nutzung der Bundeswasserstraßenverwaltung bildet Art. 89 GG.

Die dbb Fachkommission Technik und Umwelt hatte die Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung in ihrer Sitzung am 17. April 2012 auf ihrer Tagesordnung. Sie fasste dabei den Beschluss, dass die bisher bekannten Eckpunkte der Reform der Schifffahrtsverwaltung des Bundes abgelehnt werden müssen. Der Bund müsste seiner verfassungsmäßigen Verantwortung für die Bundeswasserstraßen auch in Zukunft gerecht werden. Die WSV müsste dazu auch weiterhin in der Fläche und mit eigenem fachkundigem Personal präsent sein. Mit diesem Ziel könnte der dbb bereit sein, an einer sinnvollen, den Aufgaben und den Beschäftigten gerecht werdenden Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung mitzuarbeiten.

III. Reform des Eichwesens

Um das Fachwissen und die Interessen aller Betroffenen vor der anstehenden Erarbeitung eines Referentenentwurfs zur Reform des Eichwesens in die Arbeit einzubeziehen, fand im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) am 2. April 2008 eine öffentliche Anhörung statt.

Neben dem dbb und seinen betroffenen Mitgliedsgewerkschaften, BTE und BTB, diskutierten mehr als 120 Teilnehmer aus den Kreisen der Hersteller von Messgeräten, der Messgeräte verwendenden Wirtschaft und Verbraucher, der Landesministerial- und Eichverwaltungen sowie anderer Bundesressorts darüber, wie das Eichrecht übersichtlicher, moderner und anwenderfreundlicher gestaltet werden kann. Der technische Fortschritt und der europaweite regulatorische Wandel geben Anlass zu einer umfassenden Gesetzesmodernisierung nach europäischem Vorbild. Eine neue Regelung des Inverkehrbringens von Messgeräten und die Ausgestaltung der späteren regelmäßigen Konformitätsbewertung bildeten den Schwerpunkt der Diskussion. Der dbb stellte bei der Anhörung klar, dass sich das Eichwesen in seiner bisherigen Form bewährt habe. Ohne Not brauche in ein gutfunktionierendes System wie das deutsche Mess- und Eichwesen mit seiner staatlichen Nacheichung nicht eingegriffen zu werden.

Das BMWi verkündete per Pressemitteilung vom 4. April 2008, dass es die Neuordnung des gesetzlichen Messwesens in Angriff genommen hat, die insbesondere eine grundlegende Modernisierung des Eichrechts (Gesetz über das Mess- und Eichwesen) umfassen sollte. Das Eichrecht sollte auch weiterhin die Sicherheit für Messungen im öffentlichen Interesse gewährleisten, Verbraucherinnen und Verbraucher schützen und einen fairen Wettbewerb sichern. So sollten Verbraucherinnen und Verbraucher darauf vertrauen, dass beispielsweise Wasser-, Strom- und Gaszähler im Haus, die Zapfsäulen an den Tankstellen oder die Waagen im Einzelhandel richtige Messwerte anzeigen.

Das BMWi übersandte dem dbb am 25. Juli 2008 den Entwurf eines Messgerätegesetzes zur Ersetzung des Eichgesetzes. Ziel der Novellierung des Eichgesetzes ist es, moderne Modelle der Konformitätsbewertung auf alle Messgeräte zu übertragen, die Eichpflicht auf die notwendigen Bereiche zu beschränken und die Bestimmungen an die veränderten technischen Rahmenbedingungen anzupassen. Darüber hinaus wird angestrebt, den Ländern durch bundesgesetzliche Vorgaben einen klaren Rechtsrahmen für den Vollzug des Eichrechts und damit auch für die Marktaufsicht zu bieten.

Mit seiner Stellungnahme vom 24. August 2008 lehnte der dbb den Entwurf ab. Der dbb sah entgegen der Meinung des BMWi keinerlei Handlungsbedarf für eine Privatisierung der Nacheichung, europarechtliche Vorgaben bestünden dazu nicht. Kritisch vermerkte er weiterhin, dass die Unabhängigkeit privater Prüfdienste nicht gewährleistet sei, da diese sich um Folgeaufträge bemühen müssten. Der vorliegende Entwurf würde den Bestand der Eichbehörden gefährden, da sie nicht genügend Aufgaben hätten. Die jetzige Qualität könnte in Zukunft nicht mehr gewährleistet werden.

Zeitgleich wurde die Bundeskanzlerin, Angela Merkel, aufgefordert, dieses Gesetzesvorhaben zu stoppen.

Das BMWi teilte am 28. November 2008 mit, dass es das Gesetzesvorhaben zur Neuordnung des gesetzlichen Messwesens in dieser Legislaturperiode nicht weiterverfolgen wird. Grund seien zeitliche Verzögerungen bei der Ressortabstimmung, sodass das Vorhaben erst in der nächsten Legislaturperiode wieder aufgegriffen werde.

Technik und Umwelt

Mit Schreiben vom 11. September 2009 lud das BMWi zum Expertenworkshop am 09. Oktober 2009 ein. Dort sollte die Studie „Finanzielle Auswirkung der Novellierung des gesetzlichen Messwesens“ vorgestellt werden. Untersucht wurden verschiedene Modelle zur Privatisierung. Dabei wurde von einer Einsparung von 7,38 Millionen Euro insgesamt bei allen eichpflichtigen Messgeräten für die Messgeräteverwender ausgegangen. Die Studie unterstellt, dass zehn Jahre nach der Novellierung etwa zehn Prozent der Eichungen bei den Eichbehörden verbleiben. Nach dieser Übergangsfrist stünden von heute 1 470 Stellen rund 1 066 zur Disposition, die nicht mehr durch Einnahmen aus der Eichgebühr gedeckt werden könnten.

Ergebnis des Workshops war es, dass die Studie umfassend ausgewertet werden und das Projekt einer erneuten politischen Bewertung zugeführt werden sollte.

Das BMWi hat am 30. Juli 2010 einen Referentenentwurf vorgelegt, mit dem das Eichgesetz und das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz in erster Linie an europäische Vorgaben angepasst werden sollen. Wesentlicher Inhalt des zu ändernden Eichgesetzes sind die Vorgaben der EU-Dienstleistungsrichtlinie zur Niederlassungsfreiheit, mit der sich die bisher vorgesehene öffentliche Bestellung des Wägers nicht vereinbaren lässt. Von einer umfassenden Reform des Eichwesens wurde zunächst Abstand genommen.

Am 17. Mai 2011 fand im BMWi eine Anhörung zur Novellierung des Eichgesetzes statt, an der auch Vertreter des dbb, BTB und BTE teilnahmen. Als Schwerpunkt hatte das BMWi dabei die Ausgestaltung der Nacheichung vorgegeben. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob es in der Verwendungsüberwachung bei einer hoheitlichen Nacheichung durch die Eichbehörde bleiben soll oder ob die messtechnischen Prüfungen privaten Prüfdiensten übertragen werden können. Im Zusammenhang mit der Finanzierung des Eichwesens war ein weiterer Schwerpunkt die Ausgestaltung der Marktüberwachung, die in jedem Fall staatliche Aufgabe bleiben wird.

Der dbb vertrat in der Anhörung die Meinung, dass nach wie vor aus guten Gründen am bisherigen System der Nacheichung festzuhalten sei. Nicht nur, dass aus der Nacheichung Synergieeffekte für eine effiziente Marktüberwachung resultieren, auch die Finanzierung der zum Kompetenzerhalt notwendigen prüftechnischen Infrastruktur und der Personalbestand der Eichbehörden für Überwachungsaufgaben könnten ohne Einnahmen aus der Nacheichung nicht aufrecht erhalten werden.

Das BMWi ließ sich nicht darauf festlegen, ob es den Ansichten des dbb folgen würde. Es wurde nur bekräftigt, bis zum Ende der Legislaturperiode, das heißt bis zum Herbst 2013, eine Novelle des Eichgesetzes einschließlich der flankierenden Verordnungen in Kraft zu setzen.

Am 5. September 2011 veröffentlichte das BMWi Eckpunkte zur Novellierung des gesetzlichen Mess- und Eichwesens. In den Eckpunkten wurde klargestellt, dass die Nacheichung auch weiterhin ausschließlich durch Eichbehörden und bei Versorgungsmessgeräten (Gas-, Wasser-, Strom-, Fernwärmezähler) auch durch staatlich anerkannte Prüfstellen erfolgt. Eine Privatisierung des Eichwesens sollte nicht mehr erfolgen. Diese Ansicht wurde in der Anhörung „Novellierung des gesetzlichen Messwesens“ des BMWi am 22. März 2012 bekräftigt.

Das BMWi verfolgt darüber hinaus das Ziel, dass deutsche Eich- und Messwesens den europäischen Vorgaben anzupassen. Mit einem Gesetzesentwurf ist aber erst nach Redaktionsschluss zu rechnen.

IV. Fachkommission Technik und Umwelt

Die dbb Fachkommission Technik und Umwelt setzte sich in ihren Sitzungen insbesondere mit dem Thema der Nachwuchsgewinnung für den technischen Dienst auseinander. Die Fachkommission hob dabei die Bedeutung des technischen öffentlichen Dienstes für das Gemeinwohl hervor. Jedoch wurde festgestellt, dass die Rahmenbedingungen gegenüber der Privatwirtschaft nicht ausreichen, um den Wettbewerb um die „besten Köpfe“ bestehen zu können. Daher begrüßte die Fachkommission das Fachkräftegewinnungsgesetz ausdrücklich als ersten Schritt in die richtige Richtung. Ferner

forderte die Fachkommission, dass das duale System zwischen Studium und Verwaltungsausbildung intensiviert und ausgebaut werden müsste. Es sei notwendig, frühzeitig die jungen Menschen für die technischen Berufe im öffentlichen Dienst zu gewinnen. Dazu müssten bereits Schulabgänger als Beamtenanwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt werden mit dem Ziel, im Rahmen des Vorbereitungsdienstes extern an einer Fachhochschule oder Universität zu studieren.

Ferner forderte die Fachkommission eine einheitliche Ausbildung zur/zum Hygieneinspektorin und –inspektor. Zur Zeit sei die Ausbildung in den Bundesländern zu unterschiedlich. Dies könnte auf Dauer nicht hingenommen werden. Ziel müsste es sein, zu einer einheitlichen Ausbildung in ganz Deutschland zu kommen.

Die Fachkommission sah die Unterstützung von in dbb Mitgliedsgewerkschaften organisierten Frauen bei dem zum MINT-Pakt gehörenden Programm Cybermentor als Daueraufgabe an.

Im Zusammenhang mit dem Dioxinskandal fordert die Fachkommission, dass der dbb sich für einen besseren Schutz der Verbraucher durch mehr Kontrollen einsetzen sollte. Das System der freiwilligen Selbstkontrolle der Wirtschaft dürfe eine unabhängige Kontrolle nicht ersetzen. Die Fachkommission forderte, dass auf allen Ebenen ausreichend Personal mit hoher Qualifikation und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

Zudem forderte die Fachkommission das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung (BMVBS) auf, dass die Digitalfunknetze, die im Bereich der Bundesautobahnen eingerichtet werden sollen, neben den Hilfsdiensten und Diensten der inneren Sicherheit auch für das Straßenbetriebsdienstpersonal genutzt werden sollten. Dies wurde in einem Schreiben an das BMVBS vom 15. April 2011 verdeutlicht. Das BMVBS hatte dem dbb mit Schreiben vom 20. Mai 2011 geantwortet. Das BMVBS habe Studien beauftragt, die belegen, dass die Kommunikation mit dem Standard GSM keine geeignete Lösung ist. Vielmehr sei bei einer Kommunikation im Notfall über Funk ein hoch verfügbares dienstorientiertes und redundantes Transportnetz eine wichtige Grundlage. Infolgedessen werde der sukzessive Ausbau des Fernmeldenetzes vorrangig betrieben.

Die Fachkommission erhob gegenüber dem BMVBS die Forderung, dass das Eisenbahnbundesamt personell und finanziell so ausgestattet ist, dass es die ihm zugewiesenen Aufgaben in qualitativ hochwertiger Form und in angemessener Zeit erledigen kann. Das gelte sowohl für die Sicherheitsüberprüfung als auch für die Zulassungsverfahren. Zudem erscheine vor dem Hintergrund der notwendigen Erarbeitung sicherheitsrelevanter und praxisorientierter Lösungen für den Eisenbahnsektor der Aufbau einer Forschungsabteilung, vergleichbar der Bundesanstalt für Straßenwesen oder der Bundesanstalt für Wasserbau, verbunden mit der entsprechenden finanziellen und personellen Mittelzuweisung dringend geboten. Die ordnungsgemäße und zügige Durchführung ist nicht nur von erheblichem wirtschaftlichem Interesse für Hersteller, Bahnunternehmen und die öffentliche Infrastruktur, sie liegt auch im Interesse der zahlreichen Kunden, die die Züge benutzen müssen.

2

Besoldung und Versorgung

Überblick 25

Entwicklung der Besoldung 27

Wichtige gesetzgeberische Maßnahmen des Bundes im Einzelnen 27

Nicht verabschiedete Gesetze im Bund 32

Gesetzgeberische Maßnahmen der Länder im Einzelnen 32

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen 35

Übersichten 38

Ausgewählte Entscheidungen zum Besoldungsrecht 65

Entwicklung der Versorgung 72

Gesetzgeberische Maßnahmen des Bundes im Einzelnen 72

Gesetzgeberische Maßnahmen der Länder im Einzelnen 79

**Vierter Versorgungsbericht der Bundesregierung
(Bundestags-Drucksache 16/12660)** 79

Nicht verabschiedete Gesetze im Bund 80

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen 81

Übersichten Versorgung 81

Ausgewählte Entscheidungen zum Versorgungsrecht 91

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht 95

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen 95

Nicht verabschiedete Verordnungen des Bundes im Einzelnen 97

Entwicklung der Besoldung und Versorgung der Beamten in privatisierten Unternehmen 100

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen im Einzelnen 100

Ausgewählte Entscheidungen für Beamte in privatisierten Unternehmen 101

Besoldung und Versorgung

Schwerpunkte und Entwicklungen im Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht und Besoldung und Versorgung der Beamten in privatisierten Unternehmen

Überblick

Im Berichtszeitraum von November 2007 bis Anfang Mai 2012 ist die Entwicklung im Besoldungs- und Versorgungsrecht durch die zusammenhängenden Herausforderungen der schwierigen wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, der Reföderalisierung der Gesetzgebungskompetenzen im Besoldungs- und Versorgungsrecht auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig sowie die zunehmenden demographischen Auswirkungen – und damit die Fragen der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des Öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und auch zwischen den Dienstherren – gekennzeichnet.

Die Leitlinien für die Aktivitäten des dbb beamtenbund und tarifunion in diesem Umfeld ergaben sich im Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferecht insbesondere durch die beim Gewerkschaftstag des dbb 2007 getroffenen Festlegungen. Von den mehr als 540 Anträgen an den Gewerkschaftstag betrafen 122 Anträge – und damit rund 22,4 Prozent der Anträge – den Arbeitskreis V (Einkommen). Es handelte sich um die Anträge Nummer 202 bis 323. Die Anträge an den Arbeitskreis Einkommen waren thematisch nach den Themengebieten:

- Besoldung,
- Versorgung,
- Beihilfe und Nebengebiete

geordnet und systematisiert. Dabei ergaben sich folgende inhaltlichen Schwerpunkte:

Besoldung

Die Anträge decken das Spektrum der geschuldeten Anpassung der Besoldung an die allgemeine finanzielle und wirtschaftliche Entwicklung, die Angleichung Ost an West sowie das Themengebiet der Leistungsbezahlung ebenso ab, wie das Begehren nach der Erhöhung von allgemeinen oder speziellen Zulagen. In Kontinuität der davor liegenden Gewerkschaftstage wurden auch erneut Daueranliegen, wie die längst überfällige Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen, Verbesserungen bei der Altersteilzeit oder Lösung von Teilproblemen der Kirchensteuer bei Zuschlägen bei der Bemessung der Altersteilzeit, Anwärtersonderzuschläge, Ausgleichzulagen oder Zulagen für befristete Funktionen oder Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes erörtert.

Versorgung

Schwerpunkte der Anträge betrafen die überfällige Anpassung der Versorgungsbezüge bei Linearanpassungen, die Teilhabe der Versorgungsempfänger an Einmalzahlungen und Verhinderung von weiteren Absenkungen des Versorgungsniveaus. Zu strukturellen Fragen waren zum Beispiel Ansätze im Themenbereich der „Wirkungsgleichheit“ von Übertragungsmaßnahmen aus der Rente auf die eigenständige Beamtenversorgung prägend. Daneben waren Detailfragen zur Unterschreitung der Mindestversorgung, zur Anrechnung von Ausbildungszeiten und Teilzeit, aber auch immer wiederkehrende Themen, wie zum Beispiel zur Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen, Gegenstand der Anträge. Auch die besonderen Auswirkungen der Wiedervereinigung auf Versorgungsempfänger, die im eigenständigen Beamtenversorgungsrecht verschiedene Ausprägungen gefunden haben, wurden in den Anträgen aufgegriffen.

Beihilferecht sowie Nebengebiete Reisekosten- und Umzugskostenrecht

Die Anträge zum Beihilferecht betrafen im Schwerpunkt

- den Erhalt des eigenständigen Beihilferechts und die Verhinderung von weiteren Einschnitten,
- die Auswirkungen der Gesundheitsreformen und Einführung des „Basistarifs“,
- die Kalkulation des Basistarifs und die Beitragskalkulation der privaten Krankenversicherung oder
- freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und deren volle Beitragsleistung.

Im Reisekostenrecht des Bundes und der Länder betrafen die Schwerpunkte die Wegstreckenentschädigung, die seit vielen Jahren nicht angepasst wurde sowie eine Vielzahl von Detailregelungen, Konkurrenzen und Anrechnungsvorschriften.

Die Entwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechts in Bund und Ländern im Berichtszeitraum ist maßgeblich durch die Rückverlagerung der Gesetzgebungskompetenz – auf Bund und Länder jeweils eigenständig – bestimmt und geprägt.

Bis September 2006 erhielten alle Beamte beziehungsweise Versorgungsempfänger in Bund, Ländern und Gemeinden eine nach bundeseinheitlichen Maßstäben, Berechnungsgrundlagen und Tabellen (Bundesbesoldungsgesetz alter Fassung – BBesG a. F. in Verbindung mit den Bundesbesoldungsordnungen sowie Beamtenversorgungsgesetz alter Fassung – BeamtVG a. F.) am verliehenen Amt ausgerichtete Besoldung oder Versorgung. Mit den gleichgerichteten Besoldungs- und Versorgungsbedingungen durch Bundesgesetz mit Zustimmung der Länder war es allen Gebietskörperschaften möglich, ausreichend qualifizierte und leistungsorientierte Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen, zu halten, auszutauschen und im Alter gleichmäßig zu alimentieren. Für Weiterentwicklungen waren im BBesG a. F. Öffnungsklauseln vorgesehen, die die Länder ermächtigten, eigenständige Regelungen, zum Beispiel für das sogenannte Weihnachtsgeld, Leistungszulagen, -prämien und -stufen, Anwärtersonderzuschläge, Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit oder zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit zu treffen.

Die Rückverlagerung auf die Länder und den Bund jeweils eigenständig erfolgte mit der Föderalismusreform I und entsprechender Grundgesetzänderung ab September 2006. Gemäß Artikel 125 a Grundgesetz (GG) gilt das nach Artikel 74 a GG (alt) erlassene bundeseinheitliche BBesG mit dem „eingefrorenen“ Stand vom 31. August 2006 fort – solange die Besoldung und Versorgung nicht durch Gesetz in Bundes- oder Landesrecht überführt, geändert oder neu geregelt wird.

Im Berichtszeitraum haben der Bund sowie das Land Baden-Württemberg, der Freistaat Bayern, die Freie und Hansestadt Hamburg, das Land Sachsen-Anhalt sowie der Freistaat Thüringen umfassende Neukodifikationen des Besoldungsrechts vorgenommen, in welchem jedoch die bewährten Grundsätze des BBesG erhalten bleiben.

Weitere Dienstherren übernahmen das Bundesbesoldungsrecht a. F. in Landesrecht und veränderten lediglich einzelne Regelungen; zum Beispiel fand in der Besoldungsordnung A eine Abkehr von dem Aufstieg nach Besoldungsdienstalter und Leistung hin zu einem Aufstieg nach Erfahrung statt. Die „alte“ Tabelle wurde in ihrer Struktur fortgeführt, was die Überführung der vorhandenen Beamten erleichterte.

Andere Länder, wie Berlin oder Mecklenburg-Vorpommern, haben das ehemals bundeseinheitliche Bundesbesoldungsrecht pauschal in Landesrecht überführt und einzelne Paragraphen – wie zum Beispiel den Aufbau des Grundgehaltes – geändert.

Überblick

Insgesamt unterscheiden sich dabei die zwischenzeitlich erlassenen Besoldungsgesetze beziehungsweise vorliegenden Gesetzentwürfe zum Teil erheblich in der Struktur der Grundgehaltstabelle A (Zugang zu den Stufen, Anzahl der Stufen, Stufenintervalle, Absenkung, Hebungen, Aufhebung von Stufen, der Anerkennung von Erfahrungszeiten und damit Zuordnung zu den Stufen et cetera).

Die Reföderalisierung hat zu der befürchteten Zersplitterung, Intransparenz und Bürokratisierung geführt.

Die Rückverlagerung der Gesetzeskompetenz für das Besoldungs- und Versorgungsrecht auf den Bund und die Länder hat zu einer starken Zersplitterung mit erheblichen Besoldungs- und Versorgungsdifferenzen zwischen den Dienstherren geführt. So wurden aus ehemals knapp 100 Paragraphen des BBesG (alt) inzwischen mit den entsprechenden Anhängen über 1 800 Festlegungen in Bund und Ländern. Von klaren, transparenten, nachvollziehbaren und gleichmäßigen Besoldungs- und Versorgungsbedingungen bei gleichem Amt, gleicher Funktion, gleicher Leistung, gleicher Erfahrung, gleicher Dienstzeit kann heute nicht mehr gesprochen werden. Die deutlichen Besoldungsunterschiede zwischen den Dienstherren haben dazu geführt, dass zur „Herstellung der Konkurrenzfähigkeit“ im Bund und einigen Ländern bereits Ausgleichsprämien angeboten werden, sofern die Besoldung insgesamt ein niedrigeres Niveau aufweist als diejenige, aus dem der wechselwillige Beamte kommt.

Unterschiedliche Besoldungsmaßnahmen in Bund und Ländern in den Jahren 2007 bis 2012 führen zu deutlichen Unterschieden des Besoldungsniveaus.

Bund und Länder nutzten ihre Kompetenz im Bereich der Besoldung zunächst dazu, in den Jahren 2006 und 2007 keine Linearanpassungen vorzunehmen, sondern sich mit Einmalzahlungsgesetzen zu begnügen. Diese variierten hinsichtlich

- der Höhe der Zahlungen,
- der Art der Gewährung (Festbeträgen beziehungsweise prozentual auf die Monatsbezüge bezogene Beträge),
- dem Empfängerkreis (Aktive und Versorgungsempfänger, Staffelung nach Besoldungsgruppen) sowie
- den Zahlungszeitpunkten.

Ab dem Jahr 2008 wurde faktisch der Grundsatz der gleichen Besoldung bei gleichem Amt und gleicher Tätigkeit aufgegeben. Der Bund und die Länder trafen jeweils eigenständige Regelungen, die sich nur zum Teil an den Tarifergebnissen für den Öffentlichen Dienst orientierten.

Die Besoldungsanpassungen variierten zwischen 5,1 Prozent (Bund) und 2,9 Prozent (Länder) mit unterschiedlichen Laufzeiten und Inkrafttretenszeitpunkten.

Diese Entwicklung wurde in den Einkommensrunden für den Bund und in den Ländern 2009/2010 (mit der unterschiedlichen Gewährung von Sockelbeträgen) sowie 2011 und 2012 (keine Linearanpassungen) bis zur vollständigen Übernahme des Tarifergebnisses (alle Besoldungsempfänger erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro sowie ab 1. April 2011 eine Linearanpassung in Höhe von 1,5 Prozent und ab 1. Januar 2012 eine Linearanpassung in Höhe von 1,9 Prozent zuzüglich eines Sockels von 17 Euro) fortgesetzt.

Die behaupteten positiven Wirkungen eines Wettbewerbs-Föderalismus sind ausgeblieben.

Trotz der inzwischen vergangenen Zeit von nunmehr 6 Jahren haben nicht alle Bundesländer sachgerechte Weiterentwicklungen oder Neukonzeptionen vorgenommen. Viele Bundesländer haben das BBesG a. F./BeamtVG a. F. im Wesentlichen übernommen und nur einzelne Paragraphen – so zum Beispiel zur Umsetzung von Rechtsprechung – angepasst und das alte Bundesrecht in Landesrecht überführt.

Die Ausübung der neuen Gesetzgebungskompetenz umfasste im Bund und in den Ländern zunächst den Besoldungsbereich und dort Einmalzahlungs- und Anpassungs-

gesetze und bewirkte im Bereich der linearen Anpassungen bei allen Dienstherren eine weitgehende Abkoppelung der Beamten von der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung – verbunden mit deutlichen Besoldungsdifferenzen zwischen den einzelnen Dienstherren. 2010/2011/2012 hat die Dynamik der Veränderungen erheblich zugenommen. So beträgt die Besoldungsdifferenz zwischen den Dienstherren heute bis zu 12 Prozent.

Mit Stand März 2012 beträgt bereits im Eingangsamte des mittleren Dienstes die Besoldungsdifferenz monatlich circa 220 Euro. So wird zum Beispiel einem Beamten des Landes Berlin der Besoldungsgruppe A 6 im Eingangsamte ein Grundgehalt von 1 679 Euro gewährt, während ein Beamter des Freistaates Bayern eine monatliche Grundbesoldung von 1 904,34 Euro bezieht.

Im gehobenen Dienst beträgt der Unterschied bereits 330 Euro monatlich. So erhält zum Beispiel ein Beamter des Landes Berlin im Endamte der Besoldungsgruppe A 13 ein monatliches Grundgehalt von 4 070 Euro, ein Beamter des Landes Schleswig-Holstein jedoch von 4 400,85 Euro – jeweils ohne Berücksichtigung der unterschiedlich gewährten Sonderzahlung.

Versorgung

Im Versorgungsrecht haben der Bund, der Freistaat Bayern, die Freie und Hansestadt Hamburg, die Länder Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Saarland, Schleswig-Holstein und der Freistaat Thüringen eigene Regelungen getroffen, die jedoch mit einzelnen gesetzlichen Änderungen und Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen Beamtenversorgungsgesetz 2006 entsprechen.

(Nicht-) Vergleichbarkeit von Versorgungsleistungen in Bund und Ländern

Während in den Alterssicherungssystemen auf nationaler und europäischer Ebene auf Sach-, Steuerungs- und Effizienzgründen eine Harmonisierung, Vereinheitlichung und Deregulierung stattfindet, hat sich das Versorgungsrecht der Bundes- und Landesbeamten in vielerlei Hinsicht und in unterschiedlichen Details auseinanderentwickelt.

Festzustellen ist dabei heute, dass eine direkte Vergleichbarkeit und gerechte Ausgestaltung der Altersversorgung bei gleichem abstrakt funktionalem Amt und vergleichbaren Rahmenbedingungen (Eintritt in den Ruhestand, Familienstand, Dienstbereich et cetera) nicht mehr gegeben ist. Stattdessen herrscht ein beständiger Zuwachs an gesetzlichen Regelungen in Bund und Ländern – verbunden mit Problemen bei der Rechtsanwendung sowie eine Zunahme an Bürokratie – einhergehend mit den damit verbundenen Kosten.

Eine gewisse zwingende Kontinuität besteht durch die verfassungsrechtlich vorgegebenen wesentlichen Kernelemente und Inhalte der Beamtenversorgung nach Artikel 33 GG – und dort insbesondere den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dem Alimentationsprinzip und dem Leistungsgrundsatz.

Jedoch ist auch hier der „Spaltpilz“ der Föderalismusreform am Werke: Dadurch, dass aus dem föderalisierten Besoldungsrecht die maßgeblichen Strukturen und Höhe der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge direkt in das Versorgungsrecht ausstrahlen, ist die Vergleichbarkeit und Grundeinheitlichkeit der Beschäftigungsbedingungen sowie der Alterssicherung der Beamten in der Bundesrepublik immer weniger möglich.

Bei den wesentlichen Berechnungsgrundlagen der eigenständigen Alterssicherung aller Beamten durch die Beamtenversorgung führen heute voneinander abweichende Ruhegehaltfähige Dienstbezüge und unterschiedliche Bewertungen von Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten sowie weitere landesspezifische Einzelregelungen zu deutlichen Unterschieden in der Höhe und Ausgestaltung der Alterssicherung – verbunden mit massiven Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung.

So mussten zum Beispiel die Gesetzgeber in Bund und Ländern bereits dazu übergehen, aufwändige Ausgleichsregelungen für den Fall der Verminderung von Dienstbezügen beim Dienstherrnwechsel zu schaffen, die unterschiedlichen Berechnungsmodalitäten für das Ruhegehalt wird diese Problematik künftig auch im Hinblick auf den Versorgungsbereich deutlich zu Tage treten lassen.

Entwicklung der Besoldung

Seit 2011 muss mittlerweile in Form eines komplexen multilateralen Staatsvertrages geregelt werden, wie die Versorgungskostenteilung bei einem Wechsel von Beamten zwischen den Ländern oder dem Bund pauschalierend geregelt werden kann.

Details des föderalisierten Versorgungsausgleichsrechts bei der Scheidung einer Ehe zwischen Beamten oder das Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge unterschiedlicher Dienstherren sind heute selbst für Spezialisten kaum noch durchschaubar und führen bisweilen zu willkürlich unterschiedlichen Ergebnissen bei der Rechtsanwendung.

Insgesamt ist festzustellen, dass die bisherige – und absehbar weitere – Ausübung der Gestaltungsmacht mit Reduzierungen des Besoldungs- und Versorgungsniveaus und Einsparungen zu Lasten der Beamten beziehungsweise Versorgungsempfänger verbunden sein wird und sachgerechte, transparente Neu- und Weiterentwicklungen überlagern.

Entwicklung der Besoldung

In dem Berichtszeitraum wurde eine Fülle von Rechtsnormen erlassen, die in Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften oder dergleichen ihren Niederschlag gefunden haben. Folgende Vorhaben sind nennenswert:

Wichtige gesetzgeberische Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2008/2009 (Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2008/2009 – BBVAnpG 2008/2009) vom 29. Juli 2008 (BGBl. I S. 1582)

Nach dem Tarifergebnis vom 31. März 2008 legte das Bundesministerium des Innern am 25. April 2008 den Entwurf eines Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2008/2009 – BBVAnpG 2008/2009 – für die Beamten, Richter und Soldaten sowie Versorgungsempfänger des Bundes vor.

Dieser sah die Anhebung der Bezüge nach § 14 BBesG und § 70 BeamtVG nach folgender Maßgabe vor:

- Erhöhung der Grundgehaltssätze ab 1. Januar 2008 um einen Sockelbetrag von 50 Euro,
- Erhöhung der Grundgehaltssätze durch lineare Anpassung zum 1. April 2008 in Höhe von 3,1 Prozent,
- Erhöhung der Grundgehaltssätze durch lineare Anpassung zum 1. Januar 2009 in Höhe von 2,8 Prozent,
- Gewährung einer Einmalzahlung ausschließlich an aktive Beamte in Höhe von 225 Euro am 1. Januar 2009 und
- Angleichung der Besoldung Ost an West für alle Besoldungsgruppen ab dem 1. April 2008.

Stellungnahme und Initiative des dbb

In seiner Stellungnahme vom 30. April 2008 begrüßte der dbb, dass an dem bewährten Gleichklang der Statusgruppen durch die oben genannten Erhöhungen festgehalten werden sollte. Dadurch könnten alle Beschäftigtengruppen an dem finanziellen Aufschwung in gleicher Weise teilhaben und das bislang bestehende Miteinander ohne „Neiddiskussionen“ fortgesetzt werden.

Besonders die Umsetzung der dbb Forderung nach Anpassung der Ost- an die Westbesoldung für alle Besoldungsempfänger sei positiv zu bewerten, zumal die abgesenkte Ostbesoldung nach achtzehn Jahren Deutscher Einheit nicht mehr geboten sei.

Auf das Schärfste kritisierte der dbb jedoch, dass Beamten durch die zeitliche Verzögerung der Linearanpassung erneut ein Sonderopfer auferlegt werden sollte. Die Beamten hätten gerade in der Vergangenheit einen erheblichen Sparbeitrag zugunsten der öffentlichen Haushalte erbracht – unter anderem durch die Kürzung der Sonderzahlung,

die Streichung des Urlaubsgeldes und die Erhöhung der Arbeitszeit –, so dass die erneute Schlechterstellung inkonsequent, unfair und sachlich nicht zu rechtfertigen sei.

Keinesfalls akzeptabel sei auch, dass die Versorgungsempfänger die im Januar 2009 vorgesehene Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro wie in den Jahren 2005 bis 2007 nicht erhalten sollten. Zwar sei dieses Vorgehen rechtlich zulässig, jedoch moralisch verwerflich und ein durch nichts gerechtfertigter Wortbruch.

Durch die Herausnahme einer großen Gruppe von Beamten von einer Einmalzahlung würde die wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses wieder „verwässert“. Die Versorgungsempfänger hätten in den letzten Jahren erhebliche Einsparmaßnahmen hinnehmen müssen (Erhöhung der Pflegebeiträge, Absenkung der Sonderzahlung, zahlreiche Kürzungen im Beihilferecht). Gerade für Versorgungsempfänger der mittleren und unteren Einkommensgruppen seien dies erhebliche Einschnitte gewesen, so dass es umso wichtiger sei, diese an der Einmalzahlung im Jahr 2009 zu beteiligen.

Aufgrund der in der Stellungnahme geäußerten Kritik wurde ein geänderter Gesetzesentwurf bei dem am 5. Mai 2008 im Bundesministerium des Innern durchgeführten Beteiligungsgespräch nach § 94 BBG – als Gesetzesentwurf der Fraktionen von CDU/CSU und SPD – der Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2008/2009 (BBVAnpG 2008/2009) erörtert.

Dieser sah entgegen des oben genannten Entwurfes die geforderte Linearanpassung zum 1. Januar 2008 als auch die Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die Einmalzahlung in 2009 vor.

Die wesentlichen Inhalte waren:

- Erhöhung der Grundgehaltssätze ab 1. Januar 2008 um einen Sockelbetrag von 50 Euro sowie eine unmittelbar anschließende lineare Anpassung von 3,1 Prozent,
- Erhöhung der Grundgehaltssätze durch lineare Anpassung zum 1. Januar 2009 in Höhe von 2,8 Prozent,
- Gewährung einer Einmalzahlung an aktive Beamte und Versorgungsempfänger in Höhe von 225 Euro beziehungsweise entsprechend dem Ruhegehaltssatz am 1. Januar 2009 und
- Angleichung der Besoldung Ost an West für alle Besoldungsgruppen ab dem April 2008.

Diesen Gesetzesentwurf hat der Deutsche Bundestag am 29. Mai 2008 beschlossen. Der Bundesrat hat am 16. Juni 2008 keinen Antrag auf Einberufung des Vermittlungsausschusses gestellt. Das Gesetz ist im Bundesgesetzblatt I Seite 1581 f. veröffentlicht.

Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160 ff.)

Das Bundesministerium des Innern legte am 24. Januar 2007 – nach längerer Abstimmung mit den Gewerkschaften – einen ersten Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (DNeuG) vor.

Das DNeuG soll das gesamte Dienstrecht für die Beamten des Bundes neu regeln.

Dieses sah im Wesentlichen unter Artikel 2 eine Modernisierung des Besoldungsrechts durch Modifikationen des Bundesbesoldungsgesetzes vor.

Beabsichtigt war im Einzelnen

- eine einheitliche Grundgehaltstabelle für alle Beamten, Soldaten und Richter des Bundes in den aufsteigenden Besoldungsgruppen (BBesO A und R 1/R 2),
- keine nachteilige Veränderungen des Besoldungs- und Versorgungsniveaus,
- keine Absenkungen, weder beim Anfangs- noch beim Endgrundgehalt,
- Abschaffung des europarechtswidrigen Senioritätsprinzips,

Entwicklung der Besoldung

- neue Stufenintervalle mit 8 Erfahrungsstufen statt bisher 12 „Altersstufen“ in einem 2-3-3-3-4-4-4 Jahresrhythmus und damit in der Regel 23 Erfahrungsjahren bis zum Endgrundgehalt,
- einheitliche Erfahrungszeit für alle Besoldungsgruppen in der Bundesbesoldungsordnung A und damit eine nach Stufenzahl und Stufenfolge gleichmäßige Stufung,
- vollständiger Einbau der allgemeinen Stellenzulage in die Grundgehaltstabelle,
- dauerhafte Sicherung der Sonderzahlung in ihrem Bestand durch vollständige Integration in das Grundgehalt in zwei Schritten (erster Schritt: Einbau von 2,5 Prozent der jährlichen Sonderzahlung im Jahr 2009 und in einem weiteren Schritt Einbau der restlichen Sonderzahlung von 2,44 Prozent ab 2011),
- voller Erhalt des Familienzuschlages,
- Erhöhung des Familienzuschlags für drei und mehr Kinder um 50 Euro rückwirkend zum 1. Januar 2007.

Zudem war mit dem durch Artikel 3 geregelten Besoldungsüberleitungsgesetz eine vollständige und umfassende Systemumstellung und Überführung aller vorhandenen Beamten, Soldaten, Richter und Versorgungsempfänger des Bundes zu einem Stichtag ebenso vorgesehen wie eine vollständige Ablösung von „Alt-Recht“ und grundsätzlicher Geltung von „Neu-Recht“ bei vollständiger Wahrung des Besitzstands im Grundgehalt.

Hinsichtlich der Sonderzahlung war für das Jahr 2009 eine Einmalzahlung für die Monate Januar bis Juni 2009 in Artikel 14 des Entwurfes vorgesehen.

Mit Datum vom 1. Juli 2007 wurde ein überarbeiteter Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (DNeuG) vorgelegt, der im Besoldungsbereich keine wesentlichen Änderungen enthielt.

Am 30. August 2007 wurde die dritte Fassung des Gesetzentwurfes vorgelegt, die besoldungsrechtlich im Wesentlichen durch kleinere Änderungen für den Soldatenbereich und für die Auslandsbesoldung gekennzeichnet war.

Am 17. Oktober 2007 fand die Kabinettsbefassung statt, in der der vierte Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (DNeuG) verabschiedet wurde.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde dem Bundesrat (Drucksache 720/07) als besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Abs. 3 Satz 4 GG vorgelegt.

Nachdem der Bundesrat keine Einwendungen nach Artikel 76 Abs. 2 GG erhob, erfolgte die Zuleitung an den Bundestag (16/7076). Dieser befasste sich am 15. November 2007 erstmalig mit dem Gesetzentwurf und wies ihm dem federführenden Innenausschuss zur Beratung zu.

Es folgten dann über einen Zeitraum von mehreren Monaten weitere Überarbeitungen und Fassungen des Gesetzentwurfes. Am 7. April 2008 fand zu dem Gesetzentwurf eine Sachverständigenanhörung im Innenausschuss des Bundestages statt.

Der Innenausschuss gab in seiner Sitzung vom 12. November 2008 die Beschlussempfehlung, mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN den Gesetzentwurf (Drucksache 16/7076) in seiner geänderten Fassung (Drucksache 16/7740, 16/7573 Nr. 7) anzunehmen.

Der Deutsche Bundestag stimmte dem Gesetzentwurf in zweiter und dritter Lesung in der Fassung des Gesetzentwurfes (Drucksache 16/7076, 16/7740) in der Ausschussfassung am 12. November 2008 zu, nachdem zuvor ein Änderungsantrag der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 16/10869) mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen abgelehnt worden war.

Der Bundesrat fasste am 19. Dezember 2008 den Beschluss, den Vermittlungsausschuss nicht anzurufen.

Das Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) ist am 11. Februar 2009 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl. I 2009/160). Die Änderungen zum Besoldungsrecht (Artikel 2) und zur Überleitung der vorhandenen Beamten (Artikel 3) sowie zur Gewährung einer einmaligen Sonderzahlung (Artikel 14) traten gemäß Artikel 17 Abs. 7 DNeuG am 1. Juli 2009 in Kraft.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens am 4. Juli 2007 sowohl mündlich als auch in der dazu eingereichten Stellungnahme unter anderem die Weiterentwicklung einer einheitlichen Besoldungsordnung – mit bewährten und durch die höchstrichterliche Rechtsprechung in Konkretisierung des Artikels 33 GG anerkannten horizontalen und vertikalen Festlegungen – für alle Beamten, Soldaten, Richter und Staatsanwälte des Bundes begrüßt, da dies ein zentrales Anliegen des dbb sei. Deshalb unterstütze er das aktive Eintreten des Bundes gegen eine Sektoralisierung der Besoldung und für eine einheitliche Besoldungsordnung für alle Berufsbilder, Ämter und Funktionen.

Auch trage er mit, dass zukünftig Erhöhungen in der Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe des Zuwachses der beruflichen Erfahrung erfolgen, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden. Er erkenne an, dass durch eine gestufte Ausgestaltung der Berücksichtigung der Berufserfahrung durch eine 1-jährige abgesenkte „Vorschaltstufe“ und anschließend 2-jährigen, dann 3-jährigen und schließlich 4-jährigen Intervallen (1-2-2-3-3-4-4-4) ein Anwachsen der Besoldung erfolgt. Damit würde die Attraktivität des Berufsbeamtentums für jüngere Beamte und Bewerber durch einen schnelleren Anstieg der Besoldung im frühen und mittleren Berufsleben erhalten und auch die sich fortsetzende und vertiefende Berufserfahrung mit zunehmenden Berufsjahren honoriert. Ein frühzeitiger Einstieg in den Öffentlichen Dienst werde damit insgesamt belohnt. Für Späteinsteiger, zum Beispiel qualifizierte Bewerber mit Promotion, könnte das neue System jedoch mit Nachteilen verbunden sein. Mit der Beibehaltung des Basisbesoldungsniveaus – über veränderte Stufen, aber unverändertem Endamt – erfolge grundsätzlich keine Einkommenskürzung im Grundlebenszeiteinkommen, was für den dbb unabdingbare Voraussetzung aller Weiterentwicklungen sei. Positiv sei auch die Anhebung der Basisbesoldungswerte entsprechend der Forderung des dbb durch den pauschalen Einbau der Restbeträge der Sonderzahlung des Bundes, der sogenannten allgemeinen Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nummer 27 zu den bisherigen Bundesbesoldungsordnungen A und B sowie die gesetzliche Normierung des Wiederauflebens des Restbetrages der befristeten halbierten Kürzungen der Sonderzahlung im Jahr 2011. Damit werde zwar zunächst an der Politik der realen Besoldungskürzungen und des „einseitigen Einkassierens“ festgehalten, was nicht hinzunehmen sei. Der dbb verkenne jedoch nicht, dass der Gesetzgeber versuche, den eingetretenen Vertrauensverlust zu beheben und wenigstens in Aussicht zu stellen, dass dieser Teil der Gesamtkürzung zukünftig wieder gewährt werden solle. Anzuerkennen sei die Bestätigung des Familienzuschlags als ein integrativer Bestandteil der Besoldung und der Erhalt im bisherigen Umfang. Positiv sei auch die überfällige Umsetzung der wiederholten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation für kinderreiche Beamtenfamilien ab dem dritten Kind in Form einer sachgerechten Erhöhung um pauschal 50 Euro.

Bei Berücksichtigung der positiven Ansätze enttäusche der Gesetzentwurf in dem zentralen Punkt der Einführung einer zusätzlichen, die Basisbesoldung variabel erhöhenden Leistungsbesoldung „on top“ sehr und stelle keine weitreichende Modernisierung und öffnenden Schritt zu einer langfristigen Umgestaltung dar.

Der Bund bleibe mit einem im Vergleich zu allen Ländern und Kommunen konstant niedrigen Personalkostenanteil weit hinter den berechtigten Erwartungen zurück und nutze die vorhandenen und durch die Föderalismusreform gewonnenen Gestaltungs- und Handlungsspielräume nicht positiv aus. Es werde nicht erkennbar, dass der Bund für die beste Verwaltung – und damit für die besten Mitarbeiter – beste Beschäftigungs-, Besoldungs- und Berufsperspektiven eröffnen wolle. Der Bund verpasse damit in einer historisch einmaligen Situation wegweisende und zukunftsgerichtete Schritte. So würden die bisherigen Leistungselemente Leistungsstufe (eingeschränkt), Leistungszulage und Leistungsprämie fortgeführt, eine Anhebung der Quote für die Leistungsinstrumente erfolge jedoch nicht. Es sei völlig unverständlich, warum der Bund nicht durch die Bereitstellung von zumindest 1 Prozent Leistungsbudget als Startkorridor einen Prozess einleite, der langfristig für einen modernen, funktionsfähigen Öffentlichen Dienst zwangsnötig sein werde.

Entwicklung der Besoldung

Es würde ausschließlich das bisherige Volumen von 0,3 Prozent fortgeführt und keine Leistungsbezahlung eingeführt, die die Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe von besonderer individueller oder kollektiver Leistung wesentlich erhöhe. Auch der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in allen Statusgruppen werde dabei missachtet. Es erfolge keine Aufstockung der Beträge, so dass den Beamten eine Leistungsbezahlung erneut „verkauft“ würde, obwohl bereits die letzte „Leistungsreform 1997“ von allen Beamten bezahlt worden wäre. Der Gesetzgeber versuche noch nicht einmal im Ansatz einen Teil der unstreitig erfolgten und dauerhaften Besoldungskürzungen in eine Leistungsbezahlung umzuwidmen – also im System zugunsten besonderer herausragender Leistungen der Beamten einzusetzen.

Dass das jährliche Vergabebudget im Rahmen zukünftiger Besoldungsanpassungen „und der dazu bereitgestellten Mittel“ erhöht werden soll, verbessere den unzureichenden Ansatz nicht. Insbesondere widersetze sich der dbb einer Finanzierung von Leistungsinstrumenten, durch den der Grundsatz der Teilhabe der Beamten an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung aufgehoben oder ausgehöhlt werde. Eine Leistungsbezahlung, die aus Mitteln für allgemeine lineare Erhöhungen „herausgeschnitten“ würde, beinhalte eine „Kollekte für Kollegen“. Dies sei mit dem Grundsatz einer echten, zusätzlichen Verbesserung der Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe von besonderen individuellen oder kollektiven Leistungen nicht vereinbar und finde keine Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Positiv zu bewerten sei, dass entgegen der bisherigen Regelungen das „Leistungsbudget“ haushaltsrechtlich abzusichern, zweckentsprechend zu verwenden und jährlich vollständig auszuzahlen sei. Zur sachgerechten Vergabe und Auszahlung sei es jedoch notwendig, ein eigenständiges, transparentes und nachvollziehbares Leistungsvergabesystem einzurichten und zu erproben, was aufgrund der verschiedenen Zielrichtungen vom Beurteilungssystem des Tarifbereichs zu trennen wäre.

Auch für die Beamten der Postnachfolgeunternehmen müsse an dem bewährten System festgehalten werden, dass die Grundgehaltstabelle für alle Beamten des Bundes ohne zusätzliche Faktoren anzuwenden ist.

In der weiteren Stellungnahme vom 12. September 2007 zum dritten Entwurf und in dem dazu stattfindenden Beteiligungsgespräch kritisierte der dbb, dass auch der dritte Entwurf des Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechtes in wesentlichen Bereichen seine Zielrichtung verfehle und notwendige positive Reformansätze vermissen lasse.

Die vorliegende Fassung

- führe nicht zu einer Verstärkung des Leistungsprinzips,
- lasse die erforderliche Verbesserung der Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes vermissen,
- ermögliche keinen flexibleren Personaleinsatz oder eine verbesserte Mobilität und
- eröffne keine Chancen und Perspektiven, um Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu stärken.

Im Gegenteil: Entgegen der vom dbb aufgestellten berechtigten Forderungen erfolge

- keine Anpassung Ost an West für alle Beamten zum 1. Januar 2008,
- keine verbindliche Festlegung zu einem Leistungsbezahlungsbudget mit Auskehrverpflichtung und einem Startvolumen von einem Prozent,
- keine Abschaffung der Absenkung der Eingangsstufe,
- keine Anerkennung von Vordienstzeiten als Erfahrungszeit, sofern sie außerhalb des Öffentlichen Dienstes erbracht wurden und Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnfähigkeit sind und
- keine Schaffung von Regelungen zur Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften.

Dies sei für den dbb keinesfalls akzeptabel.

So seien sogar die im zweiten Entwurf ansatzweise noch enthaltenen positiven Regelungen im Bereich der Leistungsbezahlung wieder gestrichen worden. Dies betreffe sowohl die bislang vorgesehene gesetzliche Festlegung eines Vergabebudgets von 0,3 Prozent, die jährliche Auskehrpflicht des Vergabebudgets als auch die Absichtserklärung hinsichtlich der Aufstockung des Volumens im Rahmen zukünftiger Anpassungen. Damit werde das ausdrücklich erklärte Ziel der Anerkennung von Leistung klar verfehlt und folglich vom dbb abgelehnt. Den Beamten würden auf diese Weise keine Perspektiven eröffnet, dass sich eine von ihnen erbrachte überdurchschnittliche Leistung unmittelbar in der Besoldung widerspiegelt. Der Bund vererbe damit sowohl die Chance, für seine Beamten sowie Soldaten ein eigenständiges, transparentes und nachvollziehbares Anreizsystem mit einem dem Tarifbereich gleichen Volumen zu schaffen als auch im Verhältnis zu den Ländern eine Vorreiterrolle einzunehmen, um den Öffentlichen Dienst den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Die Anpassung der Besoldung an die veränderten Bedingungen könne – entgegen der Annahme des Bundes – auch nicht allein in der Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs in den Stufen durch Wegfall des überkommenen Besoldungsdienstalters und der Ausrichtung an Erfahrungszeiten bestehen, sofern nicht eine Verbesserung der hierfür berücksichtigungsfähigen Dienstzeiten stattfinde. Die Regelungen schafften keine Anreize für Quereinsteiger und verhinderten somit den gewollten Austausch zwischen der Privatwirtschaft und dem Öffentlichen Dienst, noch nicht einmal sollen Zeiten anerkannt werden, die außerhalb des Öffentlichen Dienstes erbracht werden, aber zugleich Laufbahnvoraussetzung sind. Im Übrigen wurde an der Stellungnahme vom 4. Juli 2007 festgehalten.

In seiner Stellungnahme vom 12. Dezember 2007 erkannte der dbb vor dem Hintergrund der vorangegangenen politischen Diskussion an, dass durch die Tatsache der weiterhin geltenden einheitlichen Grundgehaltstabelle für Beamte, Richter sowie für Soldaten ein wichtiges politisches Signal ausgehe und damit eine Auseinanderentwicklung zwischen den einzelnen Gruppen vermieden würde. Etwaige Überlegungen, für den Soldatenbereich eine eigene Besoldungsordnung zu schaffen, würden bereits im Bundesbereich zu erheblichen Konflikten zwischen den Berufsgruppen führen – sie müssten darüber hinaus eine verheerende Signalwirkung für die künftige Entwicklung in den Ländern entfalten und am Ende einen Personalaustausch zwischen den Dienstherren künftig praktisch unmöglich machen.

Das gelte auf anderer Ebene auch für die Beibehaltung einer einheitlichen Tabelle für Beamte sowie für Versorgungsempfänger. Die Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung müsse als Ausprägung des Lebenszeitgrundsatzes und des Leistungsprinzips erhalten bleiben.

Er erkenne auch an, dass mit der Streichung der in den Vorentwürfen noch enthaltenen um 10 Prozent abgesenkten Eingangsbesoldung dringenden Bedenken des dbb Rechnung getragen wurde. Die Absenkung sei mit Blick auf die bereits erkennbaren Probleme bei der Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte keinesfalls akzeptabel und sogar kontraproduktiv und zudem aus systematischen Gründen nicht geboten gewesen. Hintergrund der Absenkung der Eingangsstufe war der beabsichtigte Gleichklang mit dem Tarifbereich. Dort sollten die damit freiwerdenden Mittel Überleitungsregelungen mitfinanzieren, die sich unter anderem aus den neuen Eingruppierungen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst ergeben. Hierfür gebe es im Beamtenbereich kein Gegenstück: Das DNeuG sehe weder eine neue Laufbahnstruktur noch neue Ämtereinstufungen vor, so dass hier auch keinerlei Überleitungsregelungen erforderlich seien, die gegenfinanziert werden müssten.

Positiv zu bewerten wäre auch die Absicht, in stärkerem Umfang familienfreundliche Rahmenbedingungen herzustellen. Das gelte für die Beibehaltung des „schlichten Verheiratetenzuschlags“ wie für die Verbesserung der Situation kinderreicher Familien durch Aufstockung des Kinderzuschlages für Beamte mit drei und mehr Kindern um jeweils 50 Euro.

Gleichwohl erwarte der dbb bei der weiteren Beratung des Entwurfs eine Aufwertung vor allem in folgenden Punkten:

Entwicklung der Besoldung

Ausbau der Leistungsbezahlung

Die Beamten verdienen ebenso wie ihre Kollegen im Arbeitnehmerbereich eine faire und leistungsgerechte Bezahlung. Dementsprechend müsse analog zum Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes ein Leistungsbudget in Höhe von zunächst einem Prozent der Personalausgaben des Vorjahres mit Auskehrverpflichtung und Rechtsanspruch bereitgestellt werden. Alles andere bedeute eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung. Zugleich würde die Chance vertan, den Öffentlichen Dienst endlich von dem unberechtigten Vorwurf zu befreien, er würde nicht nach dem Leistungsprinzip arbeiten.

Besoldungsangleichung Ost an West

Zudem müsse 17 Jahre nach der Wiedervereinigung die vollständige Besoldungsanpassung Ost- an West für alle Besoldungsgruppen erfolgen, um auch im Öffentlichen Dienst die Einheit zu vollenden. Das sei ein Gebot der Gerechtigkeit. Zudem könne mit diesem Schritt eine positive Perspektive für Ostdeutschland vermittelt werden, die angesichts der dramatischen Abwanderungstendenzen insbesondere junger Menschen aus den neuen Bundesländern dringend notwendig sei.

Im Rahmen der **Sachverständigenanhörung am 7. April 2008** hielt der Bundesvorsitzende Heesen für den Bereich der Besoldung an der bisher geäußerten Kritik fest und betonte, dass ein Leistungsbudget von 0,3 Prozent keinesfalls ausreichend sei, um eine Reform der Leistungsanerkennung einzuleiten. Zudem vermisse er die Möglichkeit der Anerkennung von Teamleistungen.

Zu den komplexen Regelungen zum Inkrafttreten des DNeuG zum 1. Juli 2009 hat der dbb eine einfache und verständliche Informationen in Form eines Faltblattes „Besoldung und Versorgung kompakt“ zur Verfügung gestellt. Diese wurden mit dbb Info 34/2009, 39/2009, 52/2009 sowie 53/2009 zur Verfügung gestellt.

In der Reihe „Besoldung und Versorgung kompakt“ erschienen

- Nr. 1: Wesentliche besoldungsrechtliche Neuregelungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (Artikel 2 DNeuG), [siehe Anhang 15](#)
- Nr. 2: Wesentliche Regelungen und Wirkungen des in Artikel 3 DNeuG abschließend normierten Besoldungsüberleitungsgesetzes, [siehe Anhang 16](#)
- Nr. 3: Wesentliche Regelungen und Wirkungen des DNeuG für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen im Bezug auf die Überleitungsregelungen, [siehe Anhang 17](#)
- Nr. 4: Neuerungen und Änderungen für Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. Juli 2009 durch das DNeuG. [siehe Anhang 18](#)

Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2010/2011 (BBVAnpG 2010/2011) vom 19. November 2010 (BGBl. I S. 1552)

Das Bundesministerium des Innern legte Ende März 2010 den Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2010/2011 – BBVAnpG 2010/2011 – für die Beamten, Richter und Soldaten sowie für Versorgungsempfänger des Bundes vor, welcher eine zeit- und inhaltsgleiche Anpassung des Tarifergebnisses vom 27. Februar 2010 unter Beachtung der besoldungsrechtlichen Besonderheiten – wie zum Beispiel das Wiederaufleben der Versorgungsrücklage zum 1. August 2011 – beinhaltet.

Als zentrale materiell rechtliche Regelungen waren folgende Verbesserungen und Änderungen vorgesehen:

- Erhöhung der Grundgehaltssätze durch lineare Anpassung zum 1. Januar 2010 in Höhe von 1,2 Prozent,
- Erhöhung der Grundgehaltssätze durch lineare Anpassung zum 1. Januar 2011 in Höhe von 0,6 Prozent sowie zum
- 1. August 2011 um 0,3 Prozent und

- Gewährung einer Einmalzahlung in Höhe von 240 Euro an aktive Beamte,
- wirkungsgleicher Nachvollzug der tariflichen Regelungen betreffend Altersteilzeit und des Arbeitszeitmodells „FALTER“.

Die Durchführung des Beteiligungsgesprächs nach § 118 Bundesbeamtenengesetz (BBG) erfolgte am 23. April 2010, die Kabinettsbefassung fand am 3. Mai 2010 statt. Der Bundesrat hat am 4. Juni 2010 (Bundesratsdrucksache 270/10) keine Einwendungen erhoben. Die erste Beratung des Bundestages am 10. Juni 2010 führte zu einer Überweisung an den federführenden Innenausschuss.

Am 14. Juni 2010 legten die Fraktionen CDU/CSU und FDP dem Innenausschuss einen Änderungsantrag vor.

Dieser sah

- sowohl einen Ausschluss der Mitglieder der Bundesregierung und der parlamentarischen Staatssekretäre von den Anpassungen 2010/2011 (Artikel 10 a) als auch
- die Verschiebung des Wiederauflebens der restlichen Sonderzahlung von 2,44 Prozent durch den Einbau in das Grundgehalt auf den 1. Januar 2015

vor.

Trotz einer Sachverständigenanhörung am 27. September 2010, die eindeutig die Ablehnung des Hinausschiebens des Wiederauflebens der restlichen Sonderzahlung ergab, nahm der Innenausschuss den Gesetzentwurf in der Fassung des Änderungsantrags am 29. September 2010 an. Die Annahme des Gesetzentwurfs in der geänderten Fassung erfolgte durch den Bundestag in seiner Sitzung am 30. September 2010 in zweiter und dritter Beratung.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat sowohl in seiner Stellungnahme vom 14. April 2010 im Rahmen des Beteiligungsgesprächs, aber auch in der Sachverständigenanhörung am 27. September 2010 betont, dass dem Entwurf insgesamt zu bescheinigen ist, dass er unter Beachtung der rechtlichen und systematischen Unterschiede zwischen Tarif- und Beamtenrecht fast durchgehend eine zeit- und inhaltsgleiche Umsetzung des Tarifergebnisses in den zentralen Elementen (lineare Anpassung, Schrittfolge, Einmalzahlung Aktive, Einbeziehung Anwärter, Nachvollzug der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit, Einführung einer flexiblen Alterszeitregelung nach dem Modell „FALTER“) vorsieht. Dies finde nachdrückliche Anerkennung.

Damit würde an dem bewährten System des Gleichklangs der Statusgruppen festgehalten und gewährleistet, dass alle Beschäftigtengruppen an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in gleicher Weise teilhaben.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene wesentliche Änderung der Altersteilzeitzuschlagsverordnung bedeute jedoch eine massive Verschlechterung, da die Beamten lediglich circa 60 Prozent ihrer ehemaligen Nettobesoldung erhalte. Dies werde aller Voraussicht nach zur Folge haben, dass sich ein Großteil der Beamten finanziell die Altersteilzeit nicht leisten könne. Beamten des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes sei es damit nicht möglich, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Insofern dürfte das gewählte Modell lediglich für Führungskräfte in Betracht kommen und gerade nicht für Beamte der genannten niedrigen Besoldungsgruppen. Gerade diese sind jedoch vielfach wegen der dienstbedingten und körperlichen Belastungen kaum in der Lage, ihren Dienst bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auszuüben. Daher bestünden für diese erhöhte tatsächliche Bedürfnisse und Notwendigkeiten einen gleichenden Übergang in die Versorgung durch Altersteilzeit zu ermöglichen.

Des Weiteren forderte der dbb nachdrücklich die Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die Einmalzahlung – zumindest nach Maßgabe des jeweiligen Ruhegehaltssatzes.

Die in dem Änderungsantrag vorgesehene Verschiebung des Einbaus der restlichen Sonderzahlung würde bei den Betroffenen zu einem nicht mehr reparablen Vertrauensbruch führen. Es würde erneut auf Besoldungs- und Versorgungsbestandteile zu

Entwicklung der Besoldung

gegriffen, welche nicht vom Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation geschützt seien. Die Verschiebung würde auch dem erst im Juli 2009 in Kraft getretenen DNeuG zuwider laufen, da dieses neben der Neustrukturierung der Besoldungstabelle auch den Einbau der allgemeinen Stellenzulage und der ehemaligen Sonderzahlung in zwei Stufen in das Grundgehalt zum wesentlichen Inhalt hatte. Das DNeuG habe gerade das damalige Versprechen erfüllt, dass das sogenannte restliche Weihnachtsgeld aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Situation als Sonderbelastung der Beamten lediglich bis zum 31. Dezember 2010 befristet abgesenkt würde.

Ein erneuter einseitiger Zugriff durch den Gesetzgeber zu Lasten der Beamten des Bundes stellt einen doppelten Wortbruch dar und beschädigt sehr das Vertrauen auf die Gegenseitigkeit des Dienst- und Treueverhältnisses.

Bei der notwendig vorzunehmenden Gesamtbetrachtung müsste festgestellt werden, dass der Gesetzentwurf unter Einbeziehung des Änderungsantrages für Beamte und Richter des Bundes sowie Soldaten im Jahr 2011 so gut wie keinen Besoldungsanstieg bedeute, sondern durch die Verschiebung des Einbaus der restlichen Sonderzahlung selbst finanziert würde. Damit würde der gesetzlich in § 14 BBesG und in § 70 BeamtVG normierte Anspruch auf Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung ins Gegenteil verkehrt, obwohl dafür keinerlei Rechtfertigung vorliege. Im Gegenteil rechtfertigt die unstreitig gegebene wirtschaftliche Aufschwung die uneingeschränkte Übernahme des Tarifabschlusses auf Beamte, ohne jeden Zugriff auf sonstige Besoldungs- und Versorgungsbestandteile.

Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften vom 14. November 2011 (BGBl. I S. 2219)

Die Bundesregierung legte am 15. Oktober 2010 einen Gesetzentwurf zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartner vor.

Mit diesem sollten ehebezogene gesetzliche Regelungen im Recht des Öffentlichen Dienstes des Bundes auf Lebenspartner übertragen werden.

Der Gesetzentwurf sah rückwirkend zum 1. Januar 2009 eine vollständige Gleichstellung von Lebenspartnern im Bundesbesoldungsgesetz durch die Einbeziehung in den Familienzuschlag und die Regelungen zur Auslandsbesoldung vor. Zudem sollten im Bundesbeamtenversorgungsgesetz Lebenspartner in die Vorschriften über die Beihilfe aufgenommen und im Beamtenversorgungs- und Soldatenversorgungsgesetz Lebenspartner in die Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung einbezogen werden.

Nachdem der Deutsche Bundestag in seiner Sitzung vom 6. Dezember 2010 über den Gesetzentwurf erstmalig beraten und dem federführenden Innenausschuss zugewiesen hatte, stimmte der Innenausschuss in seiner Sitzung vom 29. Juni 2011 dem Gesetzentwurf zu. Der Bundestag hat am 30. Juni 2011 den Gesetzentwurf in zweiter und dritter Lesung beraten, der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 23. September 2011 keinen Antrag auf Einberufung des Vermittlungsausschusses gestellt.

Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2842)

Die Fraktionen von CDU/CSU und FDP brachten am 8. November 2011 in den Deutschen Bundestag den Gesetzentwurf zur Wiedergewährung der restlichen Sonderzahlung ein.

Der Gesetzentwurf sah vor, dass der seit 2006 nicht ausgezahlte Teil der Sonderzahlung des Bundes in Höhe von 2,5 Prozent (wegen Basiseffekt 2,44 Prozent) ab dem 1. Januar 2012 und nicht erst ab dem 1. Januar 2015 wiedergewährt werden soll. Die Wiedergewährung sollte – so wie es im DNeuG vorgesehen war – durch eine entsprechende anteilige Erhöhung der Monatsbeträge der Besoldungstabellen erfolgen.

Der Bundestag nahm am 1. Dezember 2011 in zweiter und dritter Lesung den eingebrachten Entwurf an; der Bundesrat stimmte dem Gesetzesvorhaben durch Verkürzung der Frist am 16. Dezember 2011, so dass das Inkrafttreten zum 1. Januar 2012 erfolgen konnte.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hatte bei jeder sich bietenden Gelegenheit das Hinausschieben des ursprünglich im Gesetz vorgesehenen Wiederauflebens der Sonderzahlung zum 1. Januar 2011 auf den 1. Januar 2015 als massiven Vertrauensbruch kritisiert.

Er wertete daher den vorgelegten Gesetzentwurf als ein deutliches Zeichen der Anerkennung der Leistung der Beamten. Es erfolge damit eine Wertschätzung der Arbeit der Beamten zum Wohle des Gemeinwesens. Auch würde damit die Tatsache anerkannt, dass die Beamten durch die Nichtauszahlung eines Teils ihrer Sonderzahlung jahrelang einen erheblichen Sparbeitrag zugunsten der Haushaltskonsolidierung des Bundes erbracht hätten. Das Vorhaben sei damit geeignet, das verlorene Vertrauen in den Dienstherrn wieder herzustellen. Diese Zielrichtung sei ausdrücklich als sehr positiv anzuerkennen.

Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 (BGBl. I S. 462)

Die Bundesregierung legte am 17. Februar 2011 den Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung in Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vor. Mit diesem Gesetzentwurf sollten Maßnahmen zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit des Bundes im Hinblick auf andere Dienstherrn und der Wirtschaft getroffen sowie die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes gesteigert und gestärkt werden.

- Besoldungsrechtlich waren folgende Änderungen vorgesehen:
- Einführung eines Personalgewinnungszuschlages durch Einführung eines § 43 BBesG (neu) entweder in Form eines monatlichen Zuschlages bis zu 25 vom Hundert des Grundgehaltes der Stufe 1 der entsprechenden Besoldungsgruppe oder einer Einmalzahlung, sofern der Dienstposten nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann und ein dringendes Interesse des Bundes besteht,
- Gewährung einer Ausgleichszulage für Bezügeverringerung bei Versetzung in den Bundesdienst (§ 19 a Abs. 2 BBesG neu),
- Verbesserung der Vergütung von Sanitätsoffizieren,
- Verbesserung bei der ersten Stufenfestsetzung durch generelle Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten von Angehörigen bis zu drei Jahren (§ 28 Abs. 1 Nr. 4 BBesG neu) und über § 72 BBesG neu Schaffung einer Übergangsregelung für die nachträgliche Anerkennung dieser Zeiten ab dem 1. Juli 2009,
- Vereinfachung der Regelung zum Familienzuschlag durch ausschließliche Anknüpfung an den Kindergeldbezug, an den auch der Familienzuschlag der Stufe 2 gekoppelt ist.

Der Bundesrat (Drucksache 458/11) hat in seiner 886. Sitzung am 23. September 2011 beschlossen, gegen den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 2 GG keine Einwendungen zu erheben.

Mit Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP vom 24. November 2011 (Drucksache 17 (4) 387) erfolgten Änderungen im Besoldungs- und Versorgungsbereich.

Besoldungsrechtlich wurde durch eine weitere Ergänzung des § 19 BBesG ermöglicht, dass Leistungen, die nach Landesrecht für die Verminderung von Grundgehalt und grundgehaltsergänzenden Zulagen gewährt wurden, in der Bemessung der Ausgleichszulage Berücksichtigung finden können.

Zudem erfolgte eine Änderung des § 23 Abs. 2 BBesG dahingehend, dass in den Fällen, in denen für die Zulassung zur Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss gefordert wird, das Eingangssamt für Beamte mit einem solchen Abschluss der Besoldungsgruppe A 10 oder aber auch A 14 zugewiesen werden kann.

Entwicklung der Besoldung

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb begrüßte grundsätzlich in seinen Stellungnahmen vom 18. März 2011 und 23. Mai 2011 sowie in dem Beteiligungsgespräch vom 23. Mai 2011 die mit dem Entwurf des Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung neu geschaffene Regelung eines Personalgewinnungszuschlages. Dies entspreche den langjährigen Forderungen und Vorschlägen des dbb zu einer Flexibilisierung und Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit des Bundes beim Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs gegenüber der Wirtschaft – aber auch gegenüber anderen Dienstherren. Zugleich stellt er fest, dass die darin enthaltenen Maßnahmen langfristig nicht ausreichend sein würden, die in den kommenden Jahren durch die demographische Entwicklung entstehenden Personalgewinnungsprobleme nachhaltig zu lösen oder gar zu beseitigen. Der Gesetzentwurf sei ein erster Schritt in die richtige Richtung, dem dringend weitere Maßnahmen zur Gewinnung geeigneten Nachwuchses folgen müssen, wenn der Bund im Wettbewerb mit der gewerblichen Wirtschaft und anderen Dienstherren auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben wolle. Deshalb sei die Überprüfung der Wirkungen der Regelungen des Personalgewinnungszuschlages – wie mit der Evaluationsklausel zum Personalgewinnungszuschlag vorgesehen – richtig, jedoch erscheine der Zeitpunkt mit Ablauf des 31. Dezember 2016 eher als zu lang bemessen.

Im Übrigen sei darauf zu achten, dass für alle Beschäftigten berufliche Perspektiven eröffnet würden, da Beförderungen und Höhergruppierungen für die Entscheidung für den Öffentlichen Dienst von besonderer Bedeutung seien. Hierfür reiche das vorhandene und immer weiter gekürzte Stellen- und Planstellen-Plafond nicht aus.

Als Anschubfinanzierung könne das Instrument Personalgewinnungszuschlag, welches in dem vorgelegten Gesetzentwurf entwickelt wurde, durchaus hilfreich sein, werde jedoch dauerhafte Lösungen und Verbesserungen in den Gehaltsstrukturen und Ausstattungen des Öffentlichen Dienstes nicht ersetzen.

Ausdrücklich begrüße er die Ergänzung des § 28 Abs. 1 Nr. 4 BBesG, wonach Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und Zeiten der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen als relevante Erfahrungszeiten bei der ersten Stufenfestsetzung berücksichtigt werden sollen. Damit werde der Bund als Dienstherr für Eltern attraktiver, was vom dbb bereits langjährig angeregt worden war.

Mit Schreiben vom 25. Oktober 2011 forderte er den Bundesminister des Innern zudem auf, neben den anzuerkennenden Verbesserungen auch die dringend notwendige Hebung des Eingangsamtes für Beamte des gehobenen technischen Dienstes auf die Besoldungsgruppe A 11 als Eingangsamt vorzunehmen, da es bei den bestehenden Regelungen bereits heute nicht mehr möglich sei, den Personalbedarf mit qualifiziertem und dauerhaft motiviertem Personal zu decken.

In der am 12. Dezember 2011 – zu der öffentlichen Anhörung – vorgelegten Stellungnahme bewertete der dbb die im Besoldungsrecht getroffenen Maßnahmen insgesamt positiv, da sie die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes des Bundes und der Notwendigkeit, gut ausgebildetes und zum Teil hoch spezialisiertes Personal für sich zu gewinnen, berücksichtigte. Mit dem Personalgewinnungszuschlag werde es dem Bund ermöglicht, mit finanziellen Anreizen auf Personalengpässe zu reagieren und gezielt Fachkräfte zu gewinnen. Dabei werde eine weitgehende Flexibilisierung dahingehend geschaffen, dass die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durch die Behörden, was Höhe und Zahlungsmodalitäten betreffe, bedarfsgerecht ausgestaltet werden könnten.

Auch die Gewährung einer Ausgleichszulage für Bezügeverringerungen bei Versetzungen in den Bundesdienst sei positiv zu bewerten, da sie geeignet sei, die negativen Auswirkungen der Föderalisierung der Besoldung und damit das unterschiedliche Besoldungsniveau zwischen den Ländern und dem Bund auszugleichen. Besonders hervorzuheben seien die Verbesserungen bei der ersten Stufenfestsetzung. Bislang wäre damit nur im Bund die Möglichkeit eröffnet, künftig Zeiten der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen wie Erfahrungszeiten zu berücksichtigen. Dabei werde durch entsprechende Übergangsregelungen sichergestellt, dass eine Anerkennung dieser Zeiten auch für vorhandene Beamte und Soldaten beantragt werden kann.

In der öffentlichen Anhörung des Innenausschusses begrüßte der Bundesvorsitzende des dbb ausdrücklich noch einmal die Initiative der Bundesregierung zum

Thema Nachwuchsgewinnung. Das sei ein Kernproblem der Zukunft. Im Rahmen der demographischen Entwicklung würde der Öffentliche Dienst in größerer Konkurrenz mit der Wirtschaft treten, als das dies bislang der Fall sei. Zukünftig werde dafür ein sicherer Arbeitsplatz als Kriterium für den Öffentlichen Dienst nicht ausreichen.

Der Öffentliche Dienst werde in den nächsten zehn Jahren insgesamt 19,7 Prozent seiner Beschäftigten aus Altersgründen verlieren. Das seien über 700 000 Menschen, die ersetzt werden müssten. Der vorliegende Gesetzentwurf sei insgesamt ein wesentlicher Schritt in die richtige Richtung. Diesem müssten weitere folgen, damit der Staat in Zukunft nicht handlungsunfähig werde. Ein Wermutstropfen sei jedoch, dass die erforderlichen Mittel zu den einzelnen Maßnahmen aus den einzelnen Haushalten erwirtschaftet werden sollten.

Im Hinblick auf den Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen sei die Öffnung des Eingangsamtes für Ingenieure mit Fachhochschulabschluss nach A 11 positiv zu bewerten, da diese für die Nachwuchsgewinnung in diesem Segment längst überfällig gewesen sei.

Nicht verabschiedete Gesetze im Bund

Entwurf eines Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) von April 2012

Das Bundesministerium des Innern hat als Gesetzentwurf der Bundesregierung den Entwurf eines Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) für die Beamten, Richter und Soldaten sowie für Versorgungsempfänger des Bundes vorgelegt.

Nach dem Tarifergebnis vom 31. März 2012 will der Bund durch Gesetz die Dienst- und Versorgungsbezüge für die Beamten, Soldaten, Richter und Versorgungsempfänger des Bundes zeit- und inhaltsgleich anpassen.

Vorgesehen ist die Anhebung der Bezüge nach § 14 BBesG und § 70 BeamtVG

- zum 1. März 2012 in Höhe von 3,3 Prozent,
- zum 1. Januar 2013 in Höhe von 1,2 Prozent sowie
- zum 1. August 2013 um 1,2 Prozent.

Die Erhöhungen sind gegenüber dem Tarifergebnis gemäß § 14 a BBesG (Versorgungsrücklage) jeweils um 0,2 Prozent vermindert.

Die Bezüge der Anwärter des Bundes werden entsprechend dem Ergebnis der Tarifverhandlungen

- zum 1. März 2012 in Höhe von 50 Euro,
- zum 1. August 2013 in Höhe von 40 Euro

angehoben.

Der dbb begrüßt die in dem Gesetzentwurf beabsichtigte zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich des Bundes.

Gesetzgeberische Maßnahmen der Länder im Einzelnen

Nach Inkrafttreten der Föderalismusreform I am 1. September 2006 wurden im Länderbereich zahlreiche Rechtsnormen erlassen, die in Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften oder dergleichen ihren Niederschlag gefunden haben.

Aufgrund der Vielzahl werden nachstehend nur einzelne Gesetze der Länder in Auszügen wiedergegeben werden, die wesentliche besoldungsrechtliche Änderungen vorsahen:

Entwicklung der Besoldung

Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz DRG) vom 9. November 2010 in Baden-Württemberg (GBl. Nr. 19/2010 S. 793 f.)

Mit dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg erfolgte eine umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts. Gleichzeitig wurde die bestehende Unübersichtlichkeit im Besoldungsrecht beseitigt, indem möglichst viele der als Gesetz oder Rechtsverordnung bestehenden Rechtsvorschriften in einem Landesbesoldungsgesetz zusammengeführt wurden. Im Besoldungsbereich

- entfiel der einfache Dienst, im mittleren Dienst gibt es – neben den bereits bestehenden Eingangsstufen in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7 – ein zusätzliches Eingangsstufe in Besoldungsgruppe A 5,
- erhöht sich das Endgrundgehalt in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 durch die Anfügung weiterer Stufen,
- wurde beim Familienzuschlag der ehebezogene vom kinderbezogenen Teil gesetzestechnisch entkoppelt und die bisherigen Stufen aufgegeben,
- wird im Rahmen der Offensive für freiwillige längere Arbeitszeit bei Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen ein Zuschlag von 10 Prozent gezahlt,
- setzen sich bei freiwilliger Weiterarbeit in Teilzeit jenseits der Altersgrenzen die Bezüge aus einem Besoldungsteil entsprechend dem Teilzeitfaktor und einem Zuschlag zusammen, der Zuschlag bestimmt sich nach dem Umfang der Freistellung und dem verdienten Ruhegehaltssatz,
- wird die Mobilität und Flexibilität durch die Neugestaltung der Ausgleichszulage und durch die Berücksichtigung von Dienstzeiten bei einem Dienstherrn eines anderen Landes oder beim Bund gewährleistet,
- ist der Verjährungsbeginn künftig aus Gründen der Rechtssicherheit und der Vereinfachung bei der Rechtsanwendung in einer eigenen Verjährungsvorschrift kenntnisunabhängig ausgestaltet,
- ist eine Rechtsgrundlage für die Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der dezentralen Personalausgabenbudgetierung geschaffen worden,
- erhält der außerstaatliche Bereich bei der Gewährung von Leistungsprämien und Sonderzuschlägen Freiräume,
- wurden alle vorhandenen Beamten und Richter durch eine einfache betragsmäßige Überleitung in das neue Recht zum 1. Januar 2012 überführt werden.

Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 5. August 2010 (BayGVBl. Nr. 15/2010 S. 410 f.)

Ogbleich ein neues Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) zum 1. Januar 2011 in Kraft trat, wurde an den bewährten Grundsätzen sowie in der Struktur am Inhalt festgehalten.

Die Weiterentwicklung war unter anderem gekennzeichnet durch

- die Abschaffung des schlichten Senioritätsprinzips und Schaffung einer nach Erfahrung gestuften aufsteigenden Besoldung,
- die Beibehaltung der Tabellenstruktur im Stufenrhythmus und der Beträge, jedoch unter Streichung der bisherigen Stufe 1 und Ergänzung der Stufenzahl bei den unteren Besoldungsgruppen,
- die Möglichkeit des leistungsabhängigen Vorrückens oder Verbleibens in den Stufen,
- die Aufstockung des Budgets für die Leistungselemente Prämien und Zulagen von 15 Millionen Euro auf circa 60 Millionen Euro.

Gesetz eines Berliner Besoldungsneuregelungsgesetzes für das Land Berlin und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz BerlBesNG) vom 29. Juni 2011

Mit dem zum 1. August 2011 geltenden Gesetz wurde im Wesentlichen das bisher fortgeltende Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) ausdrücklich durch gesetzliche Regelung in ein Landesbesoldungsgesetz überführt, inhaltlich erfolgte eine wesentliche Änderung im Bereich der Tabellenstruktur mit einer Überführung aller vorhandenen Beamten, die große Neuausrichtung ist für 2012/2013 geplant.

Die wesentlichen Änderungen sind

- **Artikel 1**
 - Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften
 - Neustrukturierung der aufsteigenden Besoldungstabellen in den Besoldungsordnungen A und R von einem 12-stufigen in ein für alle
 - Besoldungsgruppen einheitliches 8-stufiges System wie im Bundesbereich,
- **Artikel 2**
 - Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz (BerlBesÜG)
 - Alle Beamte wurden am 1. August 2011 auf der Grundlage des am 31. Juli 2011 maßgeblichen Amtes mit dem Grundgehalt, das ihnen zustehen würde, übergeleitet. Die Zuordnung erfolgte zu einer Stufe beziehungsweise Überleitungsstufe.

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Versorgungsrechts vom 12. Mai 2011

Mit dem vorgelegten Entwurf sind im Wesentlichen nachstehende Änderungen geplant:

- Einbeziehung eingetragener Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz in das Besoldungsrecht,
- einheitliche Kodifikation des Besoldungsrechts in Brandenburg im Gleichklang mit der Rechtsentwicklung in den übrigen Ländern,
- Einführung eines Zuschlages beim Institut der begrenzten Dienstfähigkeit in § 7 BbgBesG
- Einführung einheitlicher Verjährungsregelungen von grundsätzlich 3 Jahren für Beamte und Dienstherrn,
- Hebung des Eingangsamtes im einfachen Dienst auf A 4,
- Abschaffung der konkreten Obergrenzen für Beförderungsstufen, sondern Schaffung einer Rechtsgrundlage für den Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung,
- Neuordnung des Grundgehaltes weg von Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen unter Beibehaltung des bisherigen Systems,
- Anhebung der Besoldung in den Eingangsstufen bei den Besoldungsgruppen A 12, A 13 und A 14,
- Modernisierung des Familienzuschlags durch Abschaffung der Stufe 1 durch Erhöhung des Grundgehälter um 55,70 Euro sowie Erhöhung des Familienzuschlags der Stufe 2:
 - auf 130 Euro für jedes erste Kind,
 - auf 150 Euro für jedes zweite Kind,
 - auf 300 Euro für jedes dritte Kind und weitere Kind,
- Straffung und Vereinfachung des Systems der Zulagen zum Beispiel durch Streichung der §§ 45, 46 BBesG und Aufteilung des ehemaligen § 13 BBesG in zwei Paragraphen – wie Bund.

Entwicklung der Besoldung

Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechtes von 26. Januar 2010 (HmbBesG und HmbBeamtVG) (HmbGVBl. 2010 S. 23)

Mit dem Gesetz erfolgte eine vollständige Neugliederung des Besoldungsrechts zum 1. Februar 2010 unter Schaffung langanhaltender Übergangsregelungen:

- Abschaffung des Aufstiegs nach Dienstaltersstufen hin zum Aufstieg nach 8 einheitlich geltenden Erfahrungsstufen bei unterschiedlichem Stufenrhythmus,
- kein „Anhalten im Stufenaufstieg“ beziehungsweise Möglichkeit des vorzeitigen Aufstiegs bei herausragenden Leistungen möglich,
- Wegfall der Stellenobergrenzen,
- Einführung eines Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit,
- Aufhebung der betragsmäßigen Differenzierung im Familienzuschlag zwischen den Besoldungsgruppen,
- erleichterte Gewährung von Zulagen für Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes,
- Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft beim Familienzuschlag,
- einheitliches Überleitungsrecht (HmbBesÜG) für alle vorhandenen Beamten.

Gesetz zur Überleitung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften, zur Änderung des Landesrichtergesetzes und des Spielbankgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern (BesVersÜberlÄndG M-V) vom 4. Juli 2011 (GVBl. Meckl.-Vorp. Nr. 12 S. 376)

Das oben genannte Gesetz enthält im Besoldungsrecht zum 1. August 2011 im Wesentlichen nachstehend genannte Änderungen:

- **Artikel 1**
 - Gesetz zur Überleitung besoldungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bundesbesoldungsüberleitungsgesetz M-V – BesÜG M-V),
- **Artikel 2**
 - Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften – gültig ab 1. August 2011:
 - Abkehr vom bisherigen Aufstieg nach Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen unter Beibehaltung der bisherigen Struktur,
 - Streichung der bisherigen Regelungen zur Leistungsstufe,
 - EU-rechtskonforme Ausgestaltung der Mehrarbeitsvergütung und der Erschwerniszulagen bei Teilzeitbeschäftigten,
 - Einführung einer Ausgleichszulage bei Dienstherrwechsel zum Land Mecklenburg-Vorpommern,
 - Einführung eines Leistungsbezuges bei Wahrnehmung einer sogenannten Wechseloption im Bereich der Professorenbesoldung.

Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung vom 20. Dezember 2011 (GVBl. 2011 S. 430 im Land Rheinland-Pfalz)

Das zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Gesetz enthält sowohl Regelungen zu der Erhöhung der Bezüge als auch zu zahlreichen Streichungen:

- Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2012 um 1 Prozent inklusive eines Sockelbetrags für Angehörige des einfachen und mittleren Dienstes in Höhe von 17 Euro,
- Anpassung der Besoldung in den Jahren 2013 bis 2016 um jeweils 1 Prozent,
- Kürzung des Verheiratetenzuschlags auf 60 Euro (mit Abschmelzregelung),

- Streichung der vermögenswirksamen Leistung (mit Übergangsregelung),
- Nichtanwendung der besoldungsrechtlichen Regelungen über Zulagen bei vorübergehender Wahrnehmung/Übertragung einer höherwertigen Aufgabe,
- Auflösung der von den Beamten per Einbehalt von der Linearanpassung aufgebrauchten Versorgungsrücklage gemäß § 14 a BBesG,
- Streckung der Dienstaltersstufe 11 der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A um 1 Jahr auf 5 Jahre Verweildauer bis zum Erreichen des Endgrundgehalts aus Stufe 12 für alle Beamten ab Besoldungsgruppe A 11,
- Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebenspartner rückwirkend ab 1. August 2001.

Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts in Sachsen-Anhalt (Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt – BesNeuRG LSA) vom 8. Februar 2011 (GVBl. 4 S. 134)

Durch das Gesetz wurde ein eigenständiges Besoldungsrecht unter Zusammenführung des Bundesbesoldungsgesetzes, des Landesbesoldungsgesetzes, des Sonderzahlungsgesetzes und des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen geschaffen. Im Wesentlichen erfolgten nachstehende Änderungen:

- Ablösung des altersbezogenen Aufstiegs in den Stufen und Wegfall des Besoldungsdienstalters unter Beibehaltung des bisherigen Stufenrhythmus,
- Stufenaufstieg nach Maßgabe der tatsächlichen geleisteten Dienstzeit mit mindestens anforderungsgerechter Leistung,
- Erhöhung des Familienzuschlags ab Stufe 4 um 50 Euro unter Wegfall der erhöhten Jahressonderzahlung von 400 Euro,
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartner,
- Entfallen der Ämter von A 2 und A 3 zugunsten der Hauptwachmeister (A 4),
- Gewährung der allgemeinen Stellenzulage von 17,58 Euro auch an Beamte des einfachen und mittleren Dienstes,
- Einführung eines Zuschlages bei begrenzter Dienstfähigkeit,
- Wegfall der betragsmäßigen Begrenzung der Amts- und Stellenzulagen auf 75 vom Hundert des Unterschiedsbetrages,
- pauschale Verringerung der Ausgleichszulage um 20 vom Hundert,
- Überleitung der zum 1. April 2011 in die Besoldungsgruppe A 12 eingestuftten Lehrer über die sogenannte Zeitschiene in die Besoldungsgruppe A 13.

Gesetz zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein vom 26. Januar 2012 (GVBl. Nr. 3/2012 S. 153 f.)

Das zum 1. März 2012 in Kraft getretene Gesetz hat im Wesentlichen folgenden Inhalt:

- **Artikel 1**
 - Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein – SHBesG)
 - Schaffung eines einheitlichen Landesrechts durch Zusammenführung und Bereinigung der noch als Überleitungsfassung geltenden schleswig-holsteinischen Gesetzesfassung des Bundesbesoldungsgesetzes,
 - Abschaffung des Aufstiegs nach Besoldungsdienstalter hin zum Aufstieg nach Erfahrungsstufen,

Entwicklung der Besoldung

- Abschaffung des Vergaberahmens bei der Professorenbesoldung und Einführung einer kostenneutralen Besitzstandszulage im Falle eines Wechsels von der C-Besoldung in die W-Besoldung,
 - Verzicht auf Stellenobergrenzenregelungen im Gesetz unter gleichzeitiger Schaffung einer gesetzlichen Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung,
 - Verzicht auf eine eigenständige Regelung der Auslandsbesoldung durch dynamische Verweisung auf die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes.
- **Artikel 2 Besoldungsüberleitungsgesetz**
- Beamte, deren Ämter in den Bundesbesoldungsordnungen A, B, W oder R ausgebracht waren, werden in die ihren bisherigen Ämter entsprechenden Ämter und Besoldungsgruppen übergeleitet.
 - Die Zuordnung erfolgt zu der Erfahrungsstufe der entsprechenden Besoldungsgruppe, die dem Betrag des am 29. Februar 2012 zustehenden Grundgehaltes entspricht.

Thüringer Besoldungsneuregelungs- und -vereinfachungsgesetz vom 24. Juni 2008 (GVBl. Nr. 6 S. 134)

Das am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Gesetz enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

- Abstellen auf Erfahrungsstufen bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt,
- Erhöhung des Familienzuschlags für dritte und mehr Kinder um 50 Euro,
- leistungsorientierte Bezahlung durch Einführung der Leistungsprämie mit 1 Prozent-Volumen ab 2011; gesetzliche Auskehrpflicht,
- Einbau der bisherigen Sonderzahlung in das Grundgehalt,
- Verkürzung der Verjährungsfristen auf ein Jahr,
- Abschaffung des pauschalen Abzugs von 8 Prozent bei der Berechnung des Alterszeitzuschlages,
- Schaffung eines Zuschlages bei dem Institut der begrenzten Dienstfähigkeit unter Verzicht auf die Regelung, dass mindestens die zu zahlende Versorgung gewährt wird,
- Vereinfachung der Regelung über die Ausgleichzulage.

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

Achte Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung (EZuLV) vom 3. Juni 2008 (BGBl. I Nr. 22/2008 S. 970)

Die Bundesregierung legte am 1. April 2008 den Vor-Entwurf einer Achten Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung – mit ausschließlicher Wirkung für den Bund – und den Regelungsschwerpunkten der finanziellen Verbesserung der Höhe der Zulagenbeträge für die Spezialkräfte der Bundeswehr, des Zolls, der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes vor.

Um den bestehenden objektiven Handlungsnotwendigkeiten Rechnung zu tragen, wurden deutliche Verbesserungen für Spezialeinheiten der Bundeswehr, der Bundespolizei und des Zolldienstes vorgenommen. Unter anderem wurden § 22 EZuLV neu gefasst, der Anwendungsbereich erweitert und die Beträge der Zulage – gestaffelt – deutlich erhöht. So beträgt zum Beispiel die Zulage für die GSG 9 400 Euro statt bis dahin 225 Euro. Erweiterungen erfolgten auch im Bereich des Zolfahndungsdienstes mit 375 Euro sowie durch eine Aufstockung im Zolfahndungsdienst in einer Observationseinheit von bisher 153,39 Euro auf 300 Euro monatlich. Auch für die Flugsicherheitsbegleiter und für Polizeibeamte in mobilen Fahndungseinheiten finden Erweiterungen mit Verbesserungen statt. Zudem wurde in weiteren Tatbeständen, so in §§ 23 e, 23 h, 23 j EZuLV (neu) neue Systematisierungen und Vereinfachungen bei den Anrechnungs- und Konkurrenzregelungen vorgenommen, da sie aus besoldungsrechtlicher Sicht sachgerecht erschienen.

Nach § 23 m EZuLV (neu) wurden auch die Zulagen für Spezialkräfte der Bundeswehr, so zum Beispiel als Kommandosoldat oder als Kampfschwimmer für Einsatzaufgaben der Spezialkräfte der Bundeswehr von 300 Euro monatlich auf 900 Euro monatlich erhöht.

Das Bundeskabinett hat am 7. Mai 2008 den Entwurf einer Achten Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung verabschiedet.

Dieser trat rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft und gilt in der geänderten Fassung ausschließlich für den Bereich des Bundes.

Stellungnahme und Initiative des dbb

In seiner Stellungnahme vom 11. April 2008 begrüßte der dbb insgesamt die mit Artikel 1 des Entwurfes vorgesehenen Regelungsschwerpunkte ausdrücklich. Mit den beabsichtigten neuen Systematisierungen der Zulagenregelungen würden zudem Vereinfachungen verfolgt, die bereits mehrfach eingefordert worden wären.

Zudem forderte er, dass die guten Ansätze der Erhöhung der Beträge bei einer später folgenden grundlegenden Überarbeitung der EZuLV fortgesetzt und vertieft würden. So sei dringend eine Erhöhung der Beträge nach § 4 EZuLV für alle Beamten und Soldaten des Bundes bei den Tatbeständen des „Dienstes zu ungünstigen Zeiten“ notwendig, da diese bei weitem nicht mehr eine angemessene Entschädigung für die Belastungen im gesundheitsschädlichen Schichtdienst darstellen würden.

Zudem forderte er unter anderem die Aufhebung der „fallbezogenen“ Zulage für Entschärfer der Bundespolizei, die Einführung einer fortwährenden Zulage unabhängig des tatsächlichen Inhalts von unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtungen und die Anhebung der Zulage für Beamte der GSG 9 auf Höhe der Zulage für Kampfschwimmer der Bundeswehr.

Nicht nachvollziehbar bleibe auch, warum die mobilen Fahndungseinheiten (MFE) der Bundespolizei mit einer Erschwerniszulage in Höhe von 150 Euro bedacht werden sollen während die Observationseinheit Zoll oder das Mobile Einsatzkommando BKA 300 Euro erhielten. Damit liege die angekündigte Höhe der Erschwerniszulage für die MFE noch leicht unterhalb der bisherigen „kleinen“ Zulage von 153,39 Euro, die sich deutlich von den Anhebungen für die übrigen Bundeseinheiten unterscheidet. Da die MFE in ihrer Aufgabenwahrnehmung größtenteils Observationsaufgaben wahrnehme, sei diese Differenzierung nicht nachvollziehbar.

Im Hinblick auf die geplante zeitnahe Befassung der Bundesregierung im Bundeskabinett am 7. Mai 2008 fand bereits am 15. April 2008 im Bundesministerium des Innern das Beteiligungsgespräch nach § 94 BBG statt. Bei diesem begrüßte der dbb ausdrücklich die deutlichen Erhöhungen der Zulagenbeträge, kritisierte jedoch, dass die Binnensystematik der Festlegung der Höhe der einzelnen Erschwerniszulagenbeträge nicht vollumfänglich nachvollziehbar sei und auch hinsichtlich der Konkurrenzregelungen Klarstellungen erfolgen müssten.

Zudem mahnte er noch einmal die generelle Erhöhung der Beträge der Zulagen der Erschwernistatbestände – jahrelange Nichtdynamisierung der Beträge zum Beispiel für den Dienst zu ungünstigen Zeiten – an, was von der Bundesregierung für ein späteres Verfahren zugesichert wurde.

Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter des Bundes (Begrenzte Dienstfähigkeit Zuschlags-Verordnung – BDZV vom 25. August 2008 (BGBl. I Nr. 38/2008 S. 1751))

Das Bundesministerium des Innern legte am 20. Mai 2008 den Entwurf einer Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit vor und schuf damit – entsprechend den Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. April 2005 (2 C 1/04) – zusätzliche Anreize für die Tätigkeit im Institut der begrenzten Dienstfähigkeit.

Dieser sieht vor, an begrenzt dienstfähige Beamte, deren Arbeitszeit als Folge begrenzter Dienstfähigkeit um mindestens 20 Prozent herabgesetzt wird, einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag zur Besoldung zu zahlen. Dieser Zuschlag setzt sich aus einem Festbetrag in Höhe von 150 Euro und einem Betrag in Höhe von 10 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach § 72 a Abs. 1 BBesG und den Dienstbezügen, die ohne Herabsetzung der Arbeitszeit zu zahlen wären, zusammen.

Entwicklung der Besoldung

Damit hält das Bundesministerium des Innern – im Gegensatz zu einigen Ländern – an dem bisherigen Regelungsinstrument fest, das den Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ stärkt und regelt, dass begrenzt dienstfähigen Beamten mindestens Bezüge in Höhe des Ruhegehalts gewährt werden, die bei Versetzung in den Ruhestand gezahlt würden.

Das Bundeskabinett hat am 23. Juli 2008 die Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit (Begrenzte Dienstfähigkeit Zuschlags-Verordnung – BDZV) beschlossen. Die Verordnung trat am 25. August 2008 mit Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hatte in seiner Stellungnahme vom 2. Juni 2008 die Schaffung der Zuschlagsregelung nach § 72 a Abs. 2 BBesG ausdrücklich begrüßt, da sie einer seiner langjährigen Forderungen entspräche. Mit der Zuschlagsregelung würde sichergestellt, dass im Hinblick auf das Beihilfe- und Steuerrecht tatsächlich keine Schlechterstellung von begrenzt dienstfähigen Beamten erfolge. Zudem würde dem Dienstherrn ein attraktives Instrument an die Hand gegeben, Beamte und Richter mit eingeschränktem Leistungsvermögen im aktiven Dienst zu halten und personelle Ressourcen besser zu nutzen.

Die Ausgestaltung der Höhe des Zuschlages – 150 Euro für alle Besoldungsgruppen zuzüglich 10 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach § 72 a Abs. 1 BBesG und den Dienstbezügen, die ohne Herabsetzung der Arbeitszeit zu zahlen wären – scheinbar zudem geeignet, die bisherigen finanziellen Benachteiligungen gegenüber Versorgungsempfängern (höherer Krankenversicherung, Kosten aufgrund der Erwerbstätigkeit) zu beseitigen. Die Zuschlagsregelung in Form eines Mindestbetrages sichere insbesondere Beamte des einfachen und mittleren Dienstes ab, die bei einem allein an der Besoldungsgruppe hängenden prozentualen Zuschlag gegebenenfalls weiterhin finanzielle Benachteiligungen – zum Beispiel durch die höheren Krankenversicherungskosten – hinnehmen müssten.

Durch den weiteren Zuschlag in Höhe von 10 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den Dienstbezügen nach § 72 a Abs. 1 BBesG und den Dienstbezügen, die ohne Herabsetzung der Arbeitszeit zu zahlen wären, würde für alle Beamte ein Ausgleich für die höheren steuerlichen Belastungen gewährt, der je nach Besoldungsgruppe unterschiedlich ausfallen würde. Der dbb kritisierte jedoch, dass der Bund an der Regelung festhalte, dass zwangsweise teilzeitbeschäftigte Beamte (§ 42 a BBG – Teildienstfähige) im Ergebnis eine niedrigere Besoldung als freiwillig nach Altersteilzeitregelung Beschäftigte erhalten würden. Er forderte daher eine Regelung, die für begrenzt Dienstfähige eine zumindest gleich hohe Besoldung wie für entsprechende Beamte in Altersteilzeit sicherstelle.

Zudem forderte er, dass nicht nur diejenigen begrenzt Dienstfähigen, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung einen Zuschlag beantragt hätten und über deren Antrag noch nicht bestandskräftig entschieden worden sei, eine Nachzahlung ab dem 1. Januar des Jahres der Antragstellung erhalten sollen. Angesichts der geringen Zahl der Betroffenen sollte im Sinne der Gleichbehandlung eine rückwirkende Inkraftsetzung der beabsichtigten Zuschlagsverordnung für alle betroffenen Beamten vorgenommen werden. Beamten dürfe es nicht zum Nachteil gereichen, wenn sie im Vertrauen auf ihren Dienstherrn keinen Antrag stellen beziehungsweise gegen abschlägige Bescheide mangels Rechtsgrundlage nicht vorgehen.

Erste Verordnung zur Änderung der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung (Auslandsverwendungszuschlagsverordnung – AusIVZV) vom 8. April 2009 (BGBl. I Nr. 20/2009 S. 807)

Das Bundesministerium des Innern legte am 14. Januar 2009 den Entwurf der Ersten Verordnung zur Änderung der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung vor, da durch das DNeuG eine Änderung des § 58 a BBesG erfolgte und eine Abgeltung der Anpassung der AusIVZV erforderte.

Die Anerkennung der Belastungen und erschwerenden Besonderheiten der Verwendung bei humanitären und unterstützenden Maßnahmen während eines Auslandseinsatzes erfolgte durch eine Anhebung des gesetzlich geregelten Tagessatzes der höchsten Stufe des Auslandsverwendungszuschlages von 92,03 Euro auf 110 Euro.

Mit dem Entwurf wurden die Tagessätze der Stufen 1 bis 6 der AusIVZV an den neuen gesetzlichen Höchstbetrag angepasst.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat mit Datum vom 29. Januar 2009 Stellung genommen und die festgeschriebene Anhebung ausdrücklich begrüßt. Damit wird den besonderen Belastungen, denen Beamte und Soldaten bei den immer häufiger auftretenden Verwendungen im Ausland ausgesetzt werden, angemessen Rechnung getragen.

Zugleich hat er eine Dynamisierungsklausel gefordert, um eine schleichende Entwertung endlich auszuschließen.

Abgelehnt wurde eine in § 5 Abs. 1 enthaltene Erweiterung der Anrechnungsvorschriften als deutlich zu eng, da damit unbillige Ergebnisse erzeugt werden könnten, soweit Dritte Aufwendungen übernehmen, die zwingend bei einer Verwendung vor Ort anfallen, die aber nicht unter den Begriff der Reisekosten subsumiert werden können.

Änderungsverordnung zur Verordnung über Obergrenzen für Beförderungsämter in der Bundesverwaltung (Bundesobergrenzenverordnung – BOGrV) vom 11. Juni 2009 (BGBl. I Nr. 30/2009 S. 1271)

Das Bundesministerium des Innern legte am 11. Dezember 2008 den Entwurf einer Änderungsverordnung zur Verordnung über Obergrenzen für Beförderungsämter in der Bundesverwaltung vor. In diesem wurde die Stellenobergrenzenregelung des § 26 BBesG durch eine Neuregelung der Ausnahmetatbestände in der Bundesobergrenzenverordnung ergänzt. Es wurden die für den Bereich der Bundesverwaltung einschlägigen Regelungen für bestimmte Laufbahnbereiche und Funktionsgruppen, die in den bis zum 30. Juni längstens geltenden Verordnungen zu § 26 Abs. 4 Nummer 1 und 2 BBesG geregelt waren, übernommen und damit das bisherige Bewertungs- und Obergrenzenniveau gesichert. Durch die Neuregelung wurde ein „Rückfall“ auf die allgemeinen Grundschlüssel nach § 26 Abs. 1 BBesG vermieden und die bisher durch Gesetz von den Stellenobergrenzen ausgenommenen Bundesoberbehörden, Anstalten und vergleichbaren Einrichtungen des Bundes einbezogen.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb begrüßte in seiner Stellungnahme vom 10. März 2009 die Neuregelung grundsätzlich, da erstmals bundesweit mit der Aufnahme sämtlicher den Bund betreffenden Sonderregelungen in die BOGrV eine transparente Regelung geschaffen wird. Er regte jedoch neben Verbesserungen unter anderem für den Polizeibereich und den technischen Dienst an, in der neuen Legislaturperiode das Problem der Stellenobergrenzen in seiner Gesamtheit noch einmal aufzugreifen und in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften neu zu regeln.

Vorrangiges Ziel der nächsten Jahre müsse es sein, die in allen Bereichen in den letzten Jahren stattgefundenen tiefgreifenden Umstrukturierungsprozesse und die damit verbundenen erheblichen Personalreduzierungen aufzufangen sowie die dadurch eintretende Arbeitsverdichtung und das gestiegene Anforderungsniveau durch entsprechende Anpassungen der Stellenkegel in angemessener Weise zu kompensieren. Dies könne nicht allein durch eine Sicherung des „Status Quo“ erreicht werden, zumal keinerlei Flexibilität und Chancengleichheit für alle Bundesbeamten erzeugt, sondern unterschiedliche Karriereerwartungen in den jeweiligen Ressorts zementiert würden.

Neunte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte vom 17. Juli 2009 (BGBl. I Nr. 43/2009 S. 2050)

Das Bundesministerium des Innern hatte am 15. Mai 2009 den Entwurf zur Änderung der sogenannten Mehrarbeitsvergütungsverordnung vorgelegt, mit welchem die seinerzeit geltenden Bestimmungen zur Mehrarbeitsvergütung an die Gegebenheiten des DNeuG angepasst und geschlechtergerechte Formulierungen eingeführt werden sollten. Darüber hinaus griff der Entwurf – wie vom dbb bereits seit Mai 2008 eindringlich gefordert – die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs sowie des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Vergütung von Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten zumindest teilweise auf und stellte somit eine diskriminierungsfreie Vergütung der Mehrarbeit sicher, welche von in Teilzeit tätigen Beamten geleistet werden.

Entwicklung der Besoldung

Dazu wurde ein neuer § 4 a eingeführt, in welchem festgelegt ist, dass Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten bis hin zur Grenze der regelmäßigen Arbeitszeit zeitanteilig mit dem entsprechenden Stundensatz zu vergüten ist. Erst ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeamten wird die Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten daher nach den geringeren Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung honoriert.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hatte mit Datum vom 27. Mai 2009 schriftlich Stellung genommen und die vorgesehene europarechtskonforme Änderung begrüßt, auch wenn diese – gerade im Hinblick auf die Sonderproblematik der Mindeststundenanzahl – noch nicht ausreichend sei. Ferner wurde die Beschränkung der Bezugsvoraussetzungen im Bereich des Zolls problematisiert, welche nach wie vor eine Beschränkung auf den Zollabfertigungsdienst vorsehe, obwohl auch in anderen Bereichen Überstunden anfallen würden. Nicht zuletzt forderte der dbb eine generelle Reform der Mehrarbeitsvergütung, damit die von Beamten zu leistende Mehrarbeit wieder angemessen vergütet würde, da dies mit den vorgenommenen, nur punktuellen Änderungen nicht sichergestellt würde.

Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungselemente – Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV) vom 23. Juli 2009 (BGBl. I Nr. 45/2009 S. 2170)

Die Bundesregierung beschloss am 23. Juli 2009 den vom Bundesministerium des Innern vorgelegten Entwurf einer Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungselemente – Bundesleistungsbesoldungsverordnung. Mit dieser Verordnung wurden – rückwirkend zum 1. Juli 2009 – die bis dato existierenden entsprechenden drei Verordnungen zur Leistungsbezahlung in einer Verordnung des Bundes über die Gewährung von leistungsbezogenen Besoldungsinstrumenten zusammengefasst und den Gegebenheiten des DNeuG angepasst.

Die bisher vorhandenen, bereits mit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 eingeführten Leistungsbezahlungsbestandteile, Leistungsprämie, Leistungszulage und Leistungsstufe, wurden beibehalten und die Bezugsvoraussetzungen in Einzelheiten verbessert.

So wurde insbesondere der Vergaberahmen von Teamprämien von 150 Prozent auf 250 Prozent erhöht. Ferner wurde die Vergabemöglichkeit der Leistungsprämie und der Leistungszulage bei Teilzeitbeschäftigten vereinfacht.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hatte in seiner schriftlichen Stellungnahme von 9. Juni 2009 und im Rahmen Beteiligungsgesprächs am 19. Juni 2009 den Entwurf der Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungselemente – Bundesleistungsbesoldungsverordnung mit den darin enthaltenen Vereinfachungen und Verbesserungen ausdrücklich begrüßt, jedoch eine entschlossenere Weiterentwicklung der Leistungsbezahlungsbestandteile und insbesondere eine – wiederum unterbliebene – Anhebung des Vergabebudgets angemahnt. Kritisiert wurde, dass die sogenannte Vergabequote bei 15 Prozent der Zahl der bei den Dienstherren am 1. Januar vorhandenen Besoldungsempfänger beibehalten und nicht erhöht wurde. Ferner wurde das Fehlen einer Regelung zur Berücksichtigung der Beamten bei der Vergabe von Leistungsbezahlungsbestandteilen gerügt, die nach dem SGB IX, dem Bundesgleichstellungsgesetz oder dem Bundespersonalvertretungsgesetz freigestellt sind.

Neunte Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung vom 16. September 2009 (EZuLV) (BGBl. I Nr. 60/2009 S. 3040)

Das Bundesministerium des Innern legte zunächst am 18. Mai 2009 einen Entwurf zur Änderung der Erschwerniszulagenverordnung vor, nachdem die letzte Anpassung erst im April 2008 erfolgt war. Dieser wurde von einem neuen Entwurf am 26. August 2009 abgelöst, welcher inhaltlich von dem vorangegangenen Entwurf stark abwich und gegenüber diesem deutliche Verschlechterungen erhielt.

Mit der Änderungsverordnung sollten die Erschwerniszulagen erneut an die erhöhten Belastungen und Erschwernisse der Wechsel- und Schichtdienst leistenden Beamten und Soldaten und an die erhöhten Anforderungen und Belastungen für das fliegende Personal der Bundespolizei angepasst werden. Dazu wurden die Konkurrenzregelun-

gen für Wechselschichtzulage bzw. Schichtzulagen bei gleichzeitigem Anspruch auf bestimmte Stellenzulagen verbessert. So wurde die in § 20 Abs. 4 EZuLV enthaltene Anrechnungsregel abgeschwächt, indem die Erschwerniszulage nunmehr zu 75 Prozent (bisher 50 Prozent) gewährt wird, wenn im gleichen Zeitraum eine dort aufgeführte andere Zulage gezahlt wird.

Geändert wurde ferner § 22 a EZuLV, in welchem zum Einen Flugtechniker in den Anwendungsbereich aufgenommen werden, zum Anderen die in Absatz 3 geregelten Zulagen – wie vom dbb bereits seit längerem gefordert – deutlich angehoben werden.

Das Bundeskabinett hat auf der Grundlage des § 47 BBesG eine Verordnung zur Änderungen der Erschwerniszulagen am 2. September 2009 beschlossen. Die Verordnung trat am 1. Oktober 2009 in Kraft.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hatte in seiner Stellungnahme vom 5. Juni 2009 den ersten vorgelegten Verordnungsentwurf ausdrücklich begrüßt, jedoch kritisiert, dass auch mit diesem erneut die Gelegenheit verpasst wurde, insbesondere die Sätze des § 4 EZuLV angemessen zu erhöhen bzw. auszugestalten. Der in der Vergangenheit bereits eingetretenen schleichenden Entwertung der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten werde weiter nicht entgegengetreten. Auch im Bereich der Zulagen in festen Monatsbeträgen – so zum Beispiel bei gesundheitsschädlichem Schichtdienst – müssten durch dynamisch ausgestaltete Beträge die bei der Bewertung des Amtes nicht berücksichtigten Erschwernisse angemessen abgegolten werden. Die gewährten Beträge reichten nicht aus, von einer sachgerechten und angemessenen Abgeltung zu sprechen. Seit dem Wegfall der Steuerfreiheit dieser Zuschläge sei die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten beim Zufluss tatsächlich reduziert und faktisch entwertet worden. Eine deutliche Erhöhung der Zulagen auf glatte Beträge sei dringend erforderlich – ein Betrag von 5 Euro sei wünschenswert und angemessen. In dieser Hinsicht sei auch die Aufrechterhaltung des Schwellenwertes von 5 Stunden pro Kalendermonat als Bezugsvoraussetzung ebenfalls zu hinterfragen, da diese nicht mehr zeitgemäß sei.

Zudem schlug er zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Klarstellung die Einfügung einer Definition des Begriffes der „Nachtschicht“ in § 20 vor, welcher sich an der Begriffsbestimmung der Arbeitszeitverordnung des Bundes orientiert. Dies sei notwendig, da es immer wieder zu Schwierigkeiten bei der Berechnung der Dienststunden in der Nachtzeit kommt und in manchen Dienstplänen oftmals noch der insoweit irreführende Begriff der „Spätschicht“ verwendet wird. Es werde daher vorgeschlagen, dem gestrichenen Absatz 4 die nachfolgende Formulierung zu geben:

„Nachtschicht ist der Dienst, der mindesten zwei Stunden in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr umfasst.“ Damit könnte den immer wieder auftretenden Unsicherheiten und daraus resultierenden Streitigkeiten effektiv vorgebeugt werden.

Ebenso begrüßte er ausdrücklich die Neuregelung der Erschwerniszulage nach § 22 Abs. 4 Ziffer 4 für Personenschutzkommandos der Bundespolizei für den Botschafter-schutz in Afghanistan und im Irak. Die Betroffenen seien vor Ort erheblichen Belastungen und Gefährdungen ausgesetzt. Diese müssten im Rahmen der Besoldung angemessen berücksichtigt werden. Der nun beabsichtigte Ausgleich sei dringend erforderlich. Generell wurde jedoch auch hier angemerkt, dass alle in § 22 erfasste Zulagen in festen Beträgen einer Anpassung an die allgemeine Entwicklung der Besoldung bedürfen, damit der Zweck der Zulagen nicht durch den andauernden inflationsbedingten Wertverlust aufgehoben werde und die Relation zum Grundgehalt gewahrt bleibe. Dies sei derzeit nicht sichergestellt. Zudem würde eine bereits seit längerem bestehende Gerechtigkeitslücke auch in diesem Verordnungsentwurf nicht beseitigt: Polizeivollzugsbeamte der GSG 9 erhielten – zumindest in Teileinheiten – gemäß § 22 Abs. 2 Ziffer 1 bei gleicher Ausbildung und Einsatzgefahren – eine weniger als halb so hohe Erschwerniszulage wie die Kampfschwimmer der Bundeswehr nach § 23 m dieser Verordnung. Zumindest in diesen Teileinheiten sollten die Polizeivollzugsbeamten der GSG 9 mit den Kampfschwimmern finanziell gleichgestellt werden.

Auch wurde außerhalb des Anwendungsbereiches des § 22 nach wie vor Anpassungsbedarf angemeldet, wie zum Beispiel die Aufhebung der fallbezogenen Zulage für Entschärfer der Bundespolizei / Einführung einer fortwährenden, festen Zulage.

Entwicklung der Besoldung

Verordnung über die Gewährung von Auslandszuschlägen (Auslandszuschlagsverordnung – AuslandsZuschlV) vom 17. August 2010 (BGBl. I S. 1177 ff).

Im DNeuG vom 11. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) wurde im Rahmen der Novellierung des BBesG in Artikel 2 Nummer 38 das System der Auslandszuschläge grundsätzlich neu geregelt, dies umfasst auch das Verfahren, nach dem die Dienstorte den Stufen des Auslandszuschlags zugeordnet werden. In Artikel 2 Nummer 37 und 38 DNeuG wurde das Auswärtige Amt ermächtigt, die Einzelheiten dieses Verfahrens in einer Rechtsverordnung zu regeln.

Dieser Ermächtigung kam das Auswärtige Amt mit dem vorgelegten Verordnungsentwurf nach, gestaltete konkret das im Gesetz vorgegebene Verfahren aus und klärte Einzelfragen, die im Gesetz nicht geregelt sind.

So wurde unter anderem die Zuordnung der Dienstorte zu den Stufen des Auslandszuschlags anhand der Leitlinien des § 53 BBesG vorgenommen. Weiterhin wurde festgelegt, wie die Berechnung der Auslandszuschläge für die einzelnen Zuschlagsberechtigten zu erfolgen hatte. Das bis dahin nur im Verwaltungswege festgelegte Verfahren zur Festsetzung des befristeten Zuschlags zum Auslandszuschlag bei außergewöhnlichen Belastungen wurde in die Verordnung integriert. Für den neuen befristeten Zuschlag zum Auslandszuschlag zur Sicherstellung der anforderungsgerechten Besetzung von Dienstposten im Ausland wurden Kriterien festgelegt. Ferner wurden zu § 53 BBesG ergänzende Regelungen hinsichtlich des erhöhten Auslandszuschlags für Bedienstete, für die das Gesetz über den Auswärtigen Dienst gilt, und hinsichtlich des Zuschlags für Ehepartner getroffen.

Die Verordnung trat rückwirkend zum 1. Juli 2010 in Kraft.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat zu dem vorgelegten Verordnungsentwurf mit Datum vom 9. Juni 2010 Stellung genommen und begrüßt, dass das Auswärtige Amt die ihm in § 53 Abs. 6 BBesG erstmals eingeräumte Verordnungsermächtigung genutzt und die Voraussetzungen für die Anwendung der durch das DNeuG neu strukturierten Regelungen zur Auslandsbesoldung geschaffen hat. Positiv war insgesamt zu werten, dass die Voraussetzungen und Einzelheiten umfassend übersichtlicher und damit weitgehend anwenderfreundlich geregelt wurden. Kritisch wurde jedoch angemerkt, dass der Verordnungsentwurf erst zeitnah zum Inkrafttreten der neuen Regelungen zur Auslandsbesoldung und damit sehr spät vorgelegt worden ist. Den Betroffenen ist dadurch für längere Zeit eine erhebliche Unsicherheit über die zukünftige Höhe der ab Juli 2010 bezogenen Auslandsbezüge zugemutet worden, zumal keine Bestandssicherung der bisherigen Bezüge aufgenommen worden war. Dies sei für die betroffenen Beamten nur schwer nachvollziehbar, zumal auch eine pünktliche Umsetzung mit den Bezügen für den Monat Juli 2010 nicht in Aussicht gestellt wurde.

Inhaltlich begrüßt der dbb grundsätzlich die Zahlung befristeter Zuschläge zum Auslandszuschlag aufgrund unterschiedlicher materieller oder immaterieller Belastungen.

Des Weiteren begrüßte er die Einführung der Zulage zur anforderungsgerechten Besetzung von Dienstposten, wies jedoch darauf hin, dass ein Beamter, der diese Zulage erhält, gegenüber dem am Dienstort bereits vorhandenen Personal privilegiert würde. Diese Differenzierung sei für das betroffene Personal am Dienstort kaum verständlich und eine schlichte Benachteiligung.

Zudem würden die Regelungen der §§ 3, 5 und 6 seitens des dbb ausdrücklich befürwortet, da sie der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Berufstätigkeit gerade bei den betroffenen Partnern bei Auslandseinsätzen dienen. Sie ermöglichten die Schaffung einer eigenen Altersversorgung und setzten darüber hinaus ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Partnern der Beamten des Auswärtigen Amtes, die oft einen erheblichen Verzicht in der eigenen Lebensführung erbringen müssten.

Übersichten


Über die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Entwicklungen im Bund und in den Ländern informiert die nachfolgende Basisübersicht mit Stand 23. April 2012.

Abgebildet werden wesentliche Änderungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht, wobei Absichtserklärungen der Gesetzgeber, Gesetzentwürfe und veröffentlichte Gesetze wiedergegeben werden. Die Tabelle wurde im Berichtszeitraum fortlaufend zeitaktuell fortgeschrieben und überarbeitet sowie den Gremien des dbb vorgelegt.


Wegen der gewollten Übersichtlichkeit können nicht alle Änderungen oder Neuregelungen des Besoldungsrechts und/oder des Beamtenversorgungsrechts dargestellt werden. So sind Detail- oder Spezialregelungen nur in Ausnahmen abgebildet.

**Übersicht zu den wesentlichen besoldungs- und versorgungsrechtlichen Entwicklungen im Bund und in den Ländern
- unter Berücksichtigung allgemeiner Veröffentlichungen und Angaben der Landesbünde des dbb -**



Verfassungsrechtliche Ausgangslage: Mit der Grundgesetzänderung im Rahmen der Föderalismusreform I regeln ab September 2006 der Bund und die Länder die Besoldung und Versorgung jeweils eigenständig. Gemäß Art. 125 a GG gilt das nach Art. 74 a GG (alt) erlassene BBesG und BeamtVG mit Stand vom 31.08.2006 fort – soweit die Besoldung/Versorgung seitdem nicht durch Gesetz in Bundes- oder Landesrecht überführt, geändert oder vollständig neu geregelt wurde.

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
 <p>Bund</p>	Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) von Februar 2009: Neuregelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts für Beamte/Soldaten/Richter und Versorgungsempfänger des Bundes ab 01.07.2009		
	<i>Besoldung</i>	<i>Versorgung</i>	<i>Linearanpassung</i>
	Neufassung und Modernisierung/Modifikation des BBesG mit Wirkung ab 01.07.2009: <ul style="list-style-type: none"> • neue Grundgehaltstabelle für Beamte/Soldaten/Richter in aufsteigenden BesGr. (BBesO A und R 1/ R 2) • keine Absenkung Anfangs- oder Endgrundgehalts; Beibehaltung des Besoldungsniveaus • Wegfall des Stufenaufstiegs nach Lebensalter (Senioritätsprinzip) • 8 Erfahrungsstufen über insgesamt 23 Erfahrungsjahre (Intervall: 2-3-3-3-4-4-4); einheitliche Erfahrungszeit, Stufenzahl und Stufenfolge in der BBesO A • Einbau der „allgemeinen Stellenzulage“ in die Grundgehaltstabelle • Einbau der Bundessonderzahlung in das Grundgehalt in zwei Schritten 	Neufassung und Modernisierung/Modifikation des BeamtVG mit Wirkung ab 01.07.2009: <ul style="list-style-type: none"> • Kürzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten (max. 2,25-facher Rentenwert mit Übergangsregeln) • Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft auf schriftlichen Antrag • Anpassung der pauschalen Hinzuverdienstgrenzen auf 400 € x 14 p.a. • Erhöhung der allgemeinen Altersgrenze auf 67 wie im Rentenrecht ab 2012 (entsprechend für besondere Altersgrenzen) • Evaluationsauftrag: Prüfung des BeamtVG bis 31.12.2011 unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Alterssicherungssysteme, der Situation in den öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen sowie der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse 	Einkommensrunde 2012/2013 Regierungsentwurf durch das Bundesministerium des Innern eines Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) Stand: 17.04.2012 Lineare Anpassung in drei Schritten: <ul style="list-style-type: none"> • Um 3,3% ab 01.03.2012 • Um 1,2% ab 01.01.2013 • Um 1,2% ab 01.08.2013 Anwärter <ul style="list-style-type: none"> • Zum 01.03.2012 50 € • Zum 01.08.2013 um 40 €
	Gesetzes zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften von März 2012. Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines Personalgewinnungszuschlags • Ausgleich von Bezügeverminderungen beim Wechsel in den Dienst des Bundes (§ 19 b BBesG) • Verbesserungen der Einstiegsbedingungen durch Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten als Erfahrungszeit • Verbesserung der Vergütung des ärztlichen Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft in Bundeswehrkrankenhäusern • Änderungen des DNeuG, die sich aus Rechtsprechung, Praxiserfordernissen und Hinweisen ergeben haben 	Gesetz zur Verbesserung der Versorgung bei besonderen Auslandsverwendungen von Dezember 2011: Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der einmaligen Entschädigung bei schweren Einsatzverletzungen (MdE) um 50 % auf 80.000 € auf 150.000 € • Möglichkeit der Doppelanrechnung von Einsatzzeiten ab einer Gesamtdauer von 1 Jahr bei den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten • Stichtag für die Verbesserungen des Weiterverwendungsgesetzes soll rückwirkend der 01.12.2002 bzw. in Einzelfällen der 01.07.1992 sein. • Problematisch sind u.a. Fragen der Kausalitäten und des Nachweises der Minderung der Erwerbsunfähigkeit; diesbezüglich besteht unterschiedliche Haltung im BT 	Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen im Bund 2010/2011 – BBVAnpG 2010/2011 – von November 2010 Lineare Anhebung in den Jahren 2010 und 2011 in drei Schritten: <ul style="list-style-type: none"> • um 1,2 % ab 01.01.2010 • um 0,6 % ab 01.01.2011 • um 0,3 % ab 01.08.2011
Neuordnung und Vereinheitlichung des Ausgleichsystems für Wechselschicht- und Schichtdienst im Bundesdienst durch den Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Erschwerniszulagen-, Erholungsurlaub- und der Arbeitszeitverordnung	Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifendem Dienstherrnwechsel (Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag; Inkrafttreten 01.01.2011) mit Durchführungshinweisen zwischen Bund und Ländern. Umsetzungsgesetze zum Staatsvertrag in allen anderen einzelnen Gebietskörperschaften erfolgt.		
Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften von November 2011 und damit Einbeziehung der Lebenspartnerschaften in die jeweiligen für die Ehe geltenden Regelungen im Besoldungs- Versorgungs- und Beihilferecht.			
<p>Jährliche Sonderzahlung Bund</p>	<i>Besoldung</i>		<i>Versorgung</i>
	Integration in das Grundgehalt ab Juli 2009: Erster Schritt i.H.v. 2,5 % der Monatsbezüge; zzgl. 10,42 € bis A 8 → <i>entspricht ca. 30 % eines Monatsbezugs</i>		Integration in das Grundgehalt: Erster Schritt i.H.v. 2,085 % der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktoriert) → <i>entspricht ca. 15 % eines Monatsbezugs (bei Berücksichtigung des Pflegeabzugs)</i>
Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (→ 60 % für Aktive; 50 % für Versorgungsempfänger); durch Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung von Dezember 2011 mit zweiten Schritt zum 01.01.2012 – und damit im Ergebnis dem Erreichen des bis 2006 geltenden Niveaus.			


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung		
 <p>Baden-Württemberg</p>	Gesetz zur Dienstrechtsreform mit Neuregelung der Besoldung und Versorgung ;Inkrafttreten zum 01.01.2011 – Details bei Besoldung/Versorgung	
	Besoldung	Versorgung
<p>Dienstrechtsreformgesetz (DRG); Art. 2 Landesbeamtenbesoldungsgesetz (LBesGBW) von November 2010; Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> e. D. entfällt (Überleitung der betroffenen BesGr.), ein zusätzliches Eingangsamt in BesGr. A 5; in der LBesO A Stufenaufstieg nach dienstlicher Erfahrung Erhöhung des Endgrundgehalts in den BesGr. A 5/A 6 durch Anfügung weiterer Stufen Neuregelung und Entkoppelung des ehe- und familienbezogenen Familienzuschlags und Aufgabe der bisherigen Stufen Zuschlag bei freiwilliger Weiterarbeit jenseits der Altersgrenze Neugestaltung der Ausgleichszulage; Berücksichtigung von Dienstzeiten bei anderen 	<p>Dienstrechtsreformgesetz (DRG); Art. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVGBW) von November 2010; Schwerpunkte:</p> <p>Ruhegehaltfähigkeit: Förderliche Vordienst- und Ausbildungszeiten bis zu Gesamtzeit von höchstens 5 Jahren; Zeiten außerhalb des Beamtenverhältnisses grundsätzlich nicht.</p> <p>Hochschulausbildungszeiten: Künftig bis zu 855 Tagen ruhegehaltfähig</p> <p>Versorgungsabschlag: vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand = 3,6 % pro Jahr, maximal 14,4 %</p> <ul style="list-style-type: none"> Antragsruhestand bei Schwerbehinderung / Dienstunfähigkeit = max. 10,8% Anhebung der Regelaltersgrenze <u>stufenweise</u> um zwei Jahre von 65 auf 67 in 18 Schritten beginnend ab 2012 mit dem Jahrgang 1947; Ende: 2029. <p>Hinausschieben Altersgrenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auf Antrag bis max. 68.Lj.; keine Erhöhung Höchstruhegehaltssatz; vielmehr nach Erreichen Höchstzuschlag ab Folgemonat Teilzeit: Höhe des Zuschlags – unabhängig vom Erreichen des Höchstruhegehaltssatzes – nach einem Prozentsatz des Ruhegehalts, d. h. bei einer Teilzeitbeschäftigung mit z. B. 70 % beträgt der Zuschlag 30 % des (fiktiven) Ruhegehalts. Für Polizei, Vollzugs-, Justizvollzugs-, Einsatzdienst / Feuerwehr ab 2012 stufenweise von 60 auf 62 Jahre. Schuldienst unverändert: Ende des Schuljahres. <p>Antragsaltersgrenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bei Schwerbehinderung stufenweise auf 62 Jahre; Sonderaltersgrenzen: 60. Lj. mit alter Altersgrenzen abschlagsfrei bei Erreichen von 45 Dienstjahren; in Anlehnung an Rentenrecht <p>Altersteilzeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 60 % der regelmäßigen Arbeitszeit (max. 60 % der in den letzten 2 Jahren vor Beginn der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit); Besoldung beträgt i.d.R. Regel 80 % der Nettodienstbezüge; Berücksichtigung bei Ruhegehalt im Umfang von 9/10 entfällt <p>Trennung Alterssicherungssysteme:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf Altersgeld bei Ausscheiden aus Beamtenverhältnis Neuregelung der versorgungsrechtlichen Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten 500 Mio. € aus Steuerermehreinnahmen wurden in den 2009 gebildeten Versorgungsfonds eingebracht 	<p>Einkommensrunde 2012</p> <p>Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen 2012 sowie über die Einmalzahlung in 2011 in Baden-Württemberg (BVAnpGBW 2012) von Februar 2012</p> <p>Eigständige Lösung unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses für die Jahre 2011/2012:</p> <ul style="list-style-type: none"> Einmalzahlung wird in verminderten Umfang auf Beamte, Richter und Versorgungsempfänger übertragen; Beträge werden sozial gestaffelt. B-Besoldung und vergleichbar hohe BesGr keine Einmalzahlung. <p>Verschiebung der Anpassung der Besoldung und Versorgung 2012 in Höhe von 1,2 % vom 01.01.2012</p> <ul style="list-style-type: none"> auf 01.03.2012 (A 5 - A 10) und auf 01.08.2012 (ab A 11) <p>anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.03.2012 (A 5-A 10) und Anwärter um 6 € und zum 01.08.2012 (ab A 11)</p>
	Sparpläne der Grünen/Roten Landesregierung mit eventuellen Kürzungen im Beamtenbereich	
Jährliche Sonderzahlung BW	Besoldung	Versorgung
	<p>- Integration Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % der monatlichen Dienst- Anwärter-bezüge in das Grundgehalt) → <i>entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs</i></p> <p>- Beamte ab Besoldungsgruppe A 12 mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31.12.04: 3 Jahre keine Sonderzahlung</p>	<p>Versorgungsempfänger: Integration der Sonderzahlung i. H. v. 2,5 % → <i>entspricht ca. 30 % eines Monatsbezugs</i></p>


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
Bayern 	Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern von August 2010; eigenständige Neuregelung von Besoldung/Versorgung mit Wirkung ab 01.01.2011		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern von August 2010; Inkrafttreten: 01.01.2011. Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG): Bewährte Grundsätze des BBesG bleiben erhalten Weiterentwicklungen u. a durch: <ul style="list-style-type: none"> Ersatz des Senioritätsprinzips durch nach Erfahrung gestufte aufsteigenden Besoldung strukturelle Tabellenverbesserungen (Anfangs- und Endgrundgehälter; Stufenrhythmus: 11 Erfahrungsstufen – Intervall: 2-2-2-3-3-3-3-4-4-4) Vorrücken in Stufen kann leistungsabhängig beschleunigt bzw. angehalten werden Budget für die Leistungselemente Prämien und Zulagen wird mit Stufenaufstieg von 15 Mio. € auf ca. 60 Mio. € aufgestockt 	Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern von August 2010; Inkrafttreten: 01.01.2011 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) Bewährte Grundsätze des BeamtVG bleiben erhalten <ul style="list-style-type: none"> Amtsbezogene/amtsprägende Stellenzulagen sind ruhegehaltfähig Anrechnung von Hochschul- oder Fachhochschul-ausbildungszeiten i.H.v. 3 Jahren Anhebung der allgemeinen Altersgrenze auf 67 – wie Rentenrecht – (ab 2012); Entsprechende Anhebung besondere Altersgrenzen im Vollzugsdienst auf 62 Beamte mit mindestens 20 Jahren Schicht- oder Wechselschichtdienst = 60. Lj. Lehrkräfte: bei schuljahresabhängiger Über-/Unterschreitung der Regelaltersgrenze entsprechender Versorgungszuschlag / –abschlag Antragsaltersgrenze bleibt beim 64. Lj. und max. Versorgungsabschlag von 10,8 %. Abschlagsfreier Ruhestand bei langer Dienstzeit entsprechend Rente und DNeuG 	Einkommensrunde 2011/2012 2011: Nullrunde 2012: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bezüge 2012 (BayBVAnpG 2012) von November 2011 Bezüge sollen in Anlehnung an den Tarifabschluss linear angepasst werden. <ul style="list-style-type: none"> zum 01.01.2012 i.H.v. 1,9 % anschließend Sockelbetrag i.H.v. 17 € zum 01.11.2012 i.H.v. 1,5 %
	VO über die Gewährung von Zulagen (BayZulV) von November 2010 zu Stellenzulagen, Zulagen für besondere Erschwernisse Sparmaßnahmen der Bayerischen Staatsregierung - Haushaltsgesetzes 2011/2012 – HG 2011/2012 u.a.: <ul style="list-style-type: none"> Abweichende Bestimmungen für Grundgehaltssätze und Leistungsbezüge für neue Beamte ab April 2011 für längstens 18 Monate, max. . bis 30.April 2013; Grundgehalt aus der jeweils niedrigen BesGr. Verlängerung Wiederbesetzungssperre über den 31.12.2010 um weiter 12 Monaten, Verpflichtung zur Bereitstellung von Haushaltsmitteln zur Zahlung von Leistungsbezügen wird für 2 Jahre ausgesetzt. 	Sparmaßnahmen der Bayerischen Staatsregierung (Haushaltsgesetz 2011/2012) <ul style="list-style-type: none"> Zuführungen Vers-Fonds und Anteils der Absenkung des § 69e BeamtVG wird 2011/2012 ausgesetzt. Ruhegehaltfähigkeit Polizeizulage und Feuerwehruzulage bleibt über den Zeitpunkt (Ende 2007/2010) hinaus in Bayern zunächst erhalten. 	Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2009/2010 von Juli 2009: <ul style="list-style-type: none"> 2009: Gewährung eines Sockelbetrages von 40 € ab dem 01.03.2009, Anwärter um jeweils 60 € 2009: Linearanpassung von 3,0 % ab dem 01.03.2009 2010: Linearanpassung von 1,2 % ab dem 01.03.2010 Keine Gewährung einer Einmalzahlung, dafür Fortführung der Altersteilzeit
Eingetragene Lebenspartner werden mit Ehen gleichgestellt.			
Jährliche Sonderzahlung BY	Besoldung	Versorgung	
	- Bis A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe: 70 %. - Ab A 12: 65 % von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge, zzgl. 84,29 % des Familienzuschlags (Auszahlung Dezember) - A 2 bis A 8, Anwärter/Dienstanfänger mtl. Erhöhungsbetrag v. je 8,33 €	Versorgungsempfänger bis A 11: 60 %, ab A 12: 56 %	
Mit Haushaltsgesetz 2009/2010 Streichung der Befristung der Gewährung. Derzeit kein Einbau in die Tabelle vorgesehen			
Berlin 	Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
	Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin und zur Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (BerlBesNG von Juni 2011), Artikelgesetz mit Überleitung des Besoldungs- in Landesrecht mit ändernden Detailregelungen im Besoldungs- und Beamtenversorgungsrecht sowie Schaffung eines eigenständigen Überleitungsrechtes. Weitere Einzelheiten siehe bei Besoldung und Versorgung.		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Durch Gesetz von Juli 2008: <ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Besoldungsrecht; Rückwirkende Einbeziehung ab dem 03.12.2003 BerlBesNG von Juni 2011 Artikel I - besoldungsrechtliche Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> Überleitung des Bundesbesoldungsrechtes in der am 31.08.2006 geltenden Fassung in Landesrecht Neustrukturierung der aufsteigenden Besoldungstabelle in den BesO A und R mit Umstellung vom sog. BDA auf die Berücksichtigung von Erfahrungszeiten Orientierung an der Bundestabelle (8 Tabellenstufen nach 2-3-4 Jahresrhythmus bei einer Gesamtdauer des Aufstieges von 23 Jahren) Artikel II BerlBesÜG - Überleitung <ul style="list-style-type: none"> zum Stichtag 01.08.2011 Überleitung aller vorhandenen Beamten und Versorgungsempfänger in die neue 8 Stufen Besoldungstabelle der BesO A u. R 	Durch Gesetz von Juli 2008: <ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Beamtenversorgungsrecht. Versorgungsabschlag nach altem Recht bei Teilzeit/Beurlaubung: <ul style="list-style-type: none"> Keine umfassende Neufestsetzung von Amts wegen; Neubescheidung bestandkräftiger Bescheide nur auf Antrag und ab Antragstellung für die Zukunft Gesetz vom 08.07.2010 (GVBl. 17, S. 362): <ul style="list-style-type: none"> Änderung und Neuformulierung des § 14 a BeamtVG (u. a. Anpassung an Erhöhung des Rentenalters) 2. DRÄndG von Juli 2010 <ul style="list-style-type: none"> Artikel IV: Gesetz zur Überleitung und Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes BerlBesNG von Juni 2011 Artikel III - punktuelle Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und Normierung von besonderen Antragsaltersgrenzen für Personalüberhangkräfte im Landesbeamtengesetz	Einkommensrunde 2012/2013 Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für Berlin 2012/2013 (BerlBVAnpG 2012/2013) von Februar 2012 <ul style="list-style-type: none"> Linearanpassung von 2 % zum 1.08.2012 Linearanpassung von 2 % zum 1.08.2013 Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin 2010/2011 (BerlBVAnpG 2010/2011) von Juli 2010 Besoldungsanpassungen: <ul style="list-style-type: none"> ab 01.08.2010 um 1,5 % ab 01.08.2011 um 2 % Versorgungsempfänger entsprechend
Jährliche Sonderzahlung BE	Besoldung	Versorgung	
	- 640 € (2009: 940 €) , Anwärter: 200 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen); bei Teilzeit anteilig	- Versorgungsempfänger: 320 € (2009: 470 €)	


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
Brandenburg 	Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts von Ende Mai 2011: Artikelgesetz mit umfassender Neu-Novellierung und inhaltlicher Erweiterung des Besoldungsrechts sowie Schaffung einer landesrechtlichen Vollregelung des Beamtenversorgungsrechts unter Berücksichtigung der bewährten Elemente; weiterer Einzelheiten s. Besoldung/Versorgung	
	Besoldung	Versorgung
Durch Gesetz von Juli 2009: • Erhöhung des Familienzuschlages für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2007 Gesetzentwurf zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts von Ende Mai 2011; Artikel 1 des Gesetzes (Brandenburgisches Besoldungsgesetz) Schwerpunkte:	Durch Gesetz von November 2007: • Einzelne Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie • ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern • Landesrechtliche Ersetzung der §§ 53, 55 BeamtVG Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Beamtenversorgungsrechts von Ende Mai 2011	Einkommensrunde 2011/2012 Brandenburgisches Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 (BbGANpG 2011/2012) von Oktober 2011
(Brandenburgisches Besoldungsgesetz) Schwerpunkte: • einheitliche Kodifikation des Besoldungsrechts in Brandenburg im Gleichklang mit der Rechtsentwicklung im Bund und in den übrigen Ländern • Wegfall des Senioritätsprinzips und des Besoldungsdienstalters; Schaffung einer am Erfahrungsgewinn und der erbrachten Leistung orientierten Besoldung und Aufstieg in den Grundgehaltsstufen nach diesen Prinzipien • Beibehaltung der Grundgehaltstabelle A mit 12 Stufen unter Wegfall des Eingangsamtes A 3 sowie Beibehaltung des 2-3-4-Rhythmus wie bisher • Modernisierung des Familienzuschlages durch Erhöhung: – auf 130 € für jedes erste Kind, – auf 150 € für jedes zweite Kind, – auf 300 € für jedes dritte Kind und weitere Kind • Erhöhung der Grundgehälter um einen Sockelbetrag i.H.v. 55,70 € • sozial verträglicher Abbau des Verheiratetenzuschlages • Stärkung des Leistungsprinzips (Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen werden weiter flexibilisiert und ausgebaut) • Beibehaltung Endgrundgehalt • keine zusätzlichen Besoldungsordnungen (z. B. keine R-Tabellen)	(Brandenburgisches Versorgungsgesetz) Schwerpunkte: • Beibehaltung der bewährten Elemente des bisher geltenden Beamtenversorgungsrechts des Bundes mit neuer Ordnung und inhaltlicher Modernisierung; • Leitbild: nachhaltig, system- und generationsgerechte Alterssicherung • Wegfall des Familienzuschlages der Stufe 1 in der Versorgung • Streichung von Vorschriften, die Teilzeitbeschäftigte benachteiligten • Kürzung der Berücksichtigung von Hochschulausbildungszeiten bei ruhegehaltfähigen Dienstzeiten • Starke Bereinigung bei Besitzstands- und Überleitungsregelungen aus altem Recht • Beibehaltung bewährter Grundsätze (Akzessorietät der Versorgung zur Besoldung) • keine Fortführung der Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten • Streichung der Regelung von langen Freistellung (Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung) • Vereinfachung der familienbezogenen Leistungen (§§ 50a ff. Kindererziehungszuschlag); zukünftige Ausgestaltung in Pauschalbeträgen • Neuregelung der Versorgungslastenteilung nach Dienstherrnwechsel • Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds werden fortgeführt • Absenkung des Versorgungsniveaus wird fortgesetzt	• Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 • anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €
Durch Gesetz von Juli 2009: Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften		
Jährliche Sonderzahlung BB	Besoldung	Versorgung
	- 500 €, Anwärter: 150 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen)	- Versorgungsempfänger: 250 €
⇒ Das Brandenburgische Sonderzahlungsgesetz ist 2009 ersatzlos ausgelaufen.		


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
Bremen 	Weitergeltungsanordnung des BBesG/BeamVG in der letzten Fassung vor der Änderung des GG ab September 2006 mit der Maßgabe der Geltung der durch Landesrecht getroffenen Abweichungen (BremBNeuG von Dezember 2009), Geplant: Gesetzentwurf zur Vollablösung des fortgeltenden Bundesrecht voraussichtlich 2012		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Durch Gesetz von Mai 2008: • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2008 Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts (BremBNeuG) von Januar 2010 u. a. • Abschaffung A 3 und Eingangsamt A 4 • mittlerer Dienst mit Einstiegsamt A 6 • Ersetzung der Anlage I des BBesG – alt – durch Anlage I BremBesG mit Änderungen, z. B. der Vorbemerkungen für Zulagen	Durch Gesetz von Mai 2008: • Singuläre Ersetzung des § 5 BeamVG sowie ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschul Lehrern	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge 2011/2012 in der Freien Hansestadt Bremen (BremBBVAnpG 2011/2012) von März 2011: 2011 • Einmalzahlung für Beamte bis A 8 • Linearanpassung von 1,5 % zum 01.04.2011 bis A 11 1,5 % 01.10.2011 übrige BesGr. 2012 • Linearanpassung von 1,9 % • plus 17 € Sockel • ab 01.04.2012 bis A 11 + • ab 01.10.2012 übrige BesGr.“
	Durch Gesetz von Oktober 2007: Gleichstellung eingetragener Lebensgemeinschaften		
Jährliche Sonderzahlung HB	Besoldung	Versorgung	
	- bis A 8: 840 € und A 9 bis A 11: 710 € (Auszahl. mit Dezemberbezügen) - Beamte mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31.12.2005: 3 Jahre keine Sonderzahlung - Prüfung Kürzung Sonderzahlung im Doppelhaushalt 2011/2012 im Mai	- Versorgungsempfänger: -	


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
Hamburg 	Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechtes von Januar 2010 (HmbBesG und HmbBeamtVG)		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Neue Gliederung und Normierung durch (HmbBesG): <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von einheitlich 8 Erfahrungsstufen (Intervall: 3-2-3-4-4-6-6) • „Anhalten im Stufenaufstieg“ bzw. Möglichkeit bei herausragenden Leistungen vorzeitig aufzusteigen ist nicht vorgesehen • Wegfall Leistungsbezahlelemente und Stellenobergrenzen • Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit • Aufhebung der betragsmäßigen Differenzierung im Familienzuschlag zwischen den BesGr. • Erleichterte Gewährung von Zulagen für Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes • Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft beim Familienzuschlag • einheitliches Überleitungsrecht (HmbBesÜG) • Inkrafttreten zum 01.02.2010 Beschluss des inzwischen aufgelösten alten Senats 09/2010 <ul style="list-style-type: none"> • Bis 2014 Einsparungen i.H.v. 510 Mio. €; 100 Mio. € davon durch Kürzungen/Streichung der Sonderzahlung • Mit Neuwahl des Senats im Februar 2011 weitere Entwicklung offen 	Gesetz von Januar 2009 zum neuen Beamtenrecht; u. a. Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67; Besondere Altersgrenzen für Polizeivollzugsbeamte, Strafvollzug und Feuerwehr bleiben bei 60. Freiwillige Neubescheidung bestandskräftiger Versorgungsbescheide für Versorgungsempfänger mit mehr als 2 Jahren im Beförderungsamts ab Verkündung der Entscheidung des BVerfG von 20.03.2007 Versorgungsrecht mit neuer Gliederung/Normierung (HmbBeamtVG): <ul style="list-style-type: none"> • Stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67. Lj. (ab 2012 bis 2029) • Versorgungsabschlag i.H.v. 3,6 % pro Jahr des vorzeitigen Eintritts; künftig max. bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze (Vollendung des 63. Lj. = 14,4 % [4 x 3,6 %]) • Kein Versorgungsabschlag: Eintritt in Ruhestand und 65. Lj. vollendet sowie 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten • Bei Dienstunfähigkeit (nicht auf einem Dienstunfall beruhend): Verminderung um 3,6 % pro Jahr vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lj. vollendet wird; max. um 10,8 % (3 x 3,6 %). Kein Versorgungsabschlag, wenn 63. Lj. vollendet und 40 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt wurden • Anerkennung von Hochschulausbildungszeiten: künftig bis zu 855 Tage • Inkrafttreten zum 01.02.2010 	Einkommensrunde 2011/2012 Garantieerklärung des 1. Regierenden Bürgermeisters ggü. den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften von Oktober 2011: „Der Senat werde im Anschluss an Vergütungsstarabschlüsse zwischen der TdL/Gewerkschaften der Bürgerschaft Gesetzentwürfe zur Entscheidung zuleiten, durch die nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen das Tarifergebnis 1:1 für die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge übernommen wird; dabei ist zu beachten, dass nach § 18 Abs. 2 HmbBesG 0,2 % der Anpassung der Versorgungsrücklage zugeführt werden, um zukünftige Versorgungsleistungen sicherzustellen“ Gesetz über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 von Juni 2011 von November 2012 <ul style="list-style-type: none"> • Linearanpassung i.H.v. 1,5 % zum 01.04.2011 • Anpassung Versorgungsbezüge ab 01.04.2011 entsprechend mit Sonderregelungen und Ausnahmetatbeständen • Erhöhung der Dienstbezüge und sonstige Bezüge ab 01.01.2012 <ul style="list-style-type: none"> – um 116,68 € für die BesGr. A 4 bis A 8 – um 83,34 € für die BesGr. A 9 bis A 16 und – um 25 € der Anwärtergrundbetrag sodann • lineare Erhöhung um 1,9 % • Erhöhung der Versorgungsbezüge zum 01.01.2012 entsprechend der Anpassung der Aktivbezüge mit Sonderregelungen.
Jährliche Sonderzahlung HH	Besoldung	Versorgung	
	- bis BesGr. A 12, C 1 sowie Anwärter: 66 % ; bei den übrigen BesGr.: 60 % (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Urlaubsgeld: bis A 8: 332,34 € im Juli.	- bis BesGr. A 12, C 1 sowie Anwärter: 66 % ; bei den übrigen BesGr.: 60 % (Auszahlung mit Dezemberbezügen)	
Gesetz über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 von November 2011			


Entwicklung der Besoldung

	2011: Dezember-Sonderzahlung im Jahr 2011 i.H.v. 1.000 € für Beamte sowie 300 € für Empfänger von Anwärterbezügen, für Versorgungsempfängerinnen in den BesGr. A 2 bis A 12 und C 12 i.H.v. 500 € 2012: Sonderzahlung im Dezember für Beamte mit berücksichtigungsfähigen Kindern (i.H.v. 300 € für jedes Kind); entsprechende Sonderzahlung für Versorgungsempfänger		
Hessen 	Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
	Erstes Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (1. DRModG) von November 2010		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Gesetz von September 2007: <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2007. Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/FDP zur Aufnahme einer Schuldenbremse in die Hessische Verfassung von Oktober 2010	Durch Gesetz von Juni 2007: <ul style="list-style-type: none"> Aufhebung Anrechnung von Verwendungseinkommen auf Ruhegehalt nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze (leichtere Reaktivierung von Personal) Beamtenversorgung, Schwerpunkte: Stufenweise Anhebung Regelaltersgrenze auf 67 Beginn 2012 mit Jahrgang 1947 bis 2029 Senkung allg. Antragsaltersgrenze von 63 auf 62; Anhebung bes. Altersgrenze von 60 auf 62 – wie Bundesrecht – ab Jahrgängen 1952 aufwärts; Einführung bes. Antragsaltersgrenze für Vollzugs- und Feuerwehreinsatzdienst mit dem 60. Lj. Verlängerung bis max. 2 Jahre über bes. Altersgrenze im Vollzugsbereich (Antragsgebunden/ Schrittweise um höchstens 1 Jahr bei dienstlichem Interesse) Versorgungsabschläge i. H .v. 3,6 % p. a. bezogen auf Ruhegehalt / „spitz gerechnet“ Kein Abschlag für langjährig Beschäftigte mit Vollen- dung des 65. Lj., wenn mindestens 45 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit Anhebung der Grenzen für abschlagsfreien Ruhe- stand bei Dienstunfähigkeit/Schwerbehinderung stu- fenweise von 63. auf das 65. Lj. Wegfall Begrenzung Versorgungsabschlag auf max. 10,8; rechnerisch möglich i.H.v. 18 % (Lebensalters- grenze 67, Eintritt mit 62 auf Antrag) Neuregelung unschädlicher Hinzuverdienst von 325 € auf 467 € analog der rentenrechtlichen Regelungen 	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz über die Anpassung der Be- soldung und Versorgung in Hessen 2011/2012 sowie zur Änderung des Hessischen Sonderzahlungsgesetzes von Oktober 2011 Linearanpassungen am <ul style="list-style-type: none"> 01.10.2011 von 1,5 % 01.10.2012 von 2,6 % <ul style="list-style-type: none"> Damit erfolgt orientiert an dem Tarif- abschluss von März 2011 eine um 6 Monate bzw. um 7 Monate zeitver- setzte Umsetzung in der Beamten- besoldung/-versorgung. Einmalzahlung i.H.v. 360 € bis einschl. BesGr. A 11 bzw. Anwärter i.H.v. 120 € entsprechend dem Tar- if; Einmalzahlung nur für diejenigen, die bereits im April Bezügeempfän- ger waren. Ausschluss der Versorgungsemp- fänger aus der Einmalzahlung.
Gesetz von März 2010: Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften			
Jährliche Sonderzahlung HE	Besoldung	Versorgung	
	<ul style="list-style-type: none"> 5 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) → <i>entspricht ca. 60 % eines Monatsbezugs bei einmaliger Auszahlung</i> Urlaubsgeld: bis A 8: 166,17 € im Juli 	<ul style="list-style-type: none"> Versorgungsempfänger: 4,17 % eines Monatsbezugs → <i>entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs</i> Absenkung der Sonderzahlung für Versorgungsberechtigte zum 01.10.2012 von derzeit 4,17 % (50 v.H. eines ME) um 1,51 Prozent- punkte auf 2,66 % (31,93 % eines ME) 	



Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
	Gesetz zur Überleitung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften (BesVersÜberlÄndG M-V) von Juli 2011; in Kraft treten zum 01.08.2011		
	<ul style="list-style-type: none"> • Überleitung des BBesG und BeamtVG des Bundes in eigenständiges Landesrecht • Vornahme von zwingenden bzw. dringenden Änderungen • Änderung des Landesrichtergesetzes, des Landesdisziplinargesetzes, etc.; weitere Einzelheiten s. Besoldung und Versorgung (Schaffung landeseigener Vollgesetze zur Besoldung und Versorgung soll später erfolgen) 		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
Gesetz von Juli 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder rückwirkend zum 01.01.2007 um 50 € BesVersÜberlÄndG M-V; Art. 1 Besoldungsüberleitungsgesetz M-V – BesÜG; Art. 2 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes; Art. 3 Änderung des Besoldungs- und versorgungsanpassungsgesetzes 2009/2010 sowie Art. 4 Gesetz zur Überleitung in den Besoldungsordnungen sowie zur Übergangsregelung bei der Auslandsbesoldung Besoldungsrechtliche Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Umstellung von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen bei weitgehender Beibehaltung der bisherigen Systematik; jedoch Streichung der Regelungen zur sog. Leistungsstufe, • EU-rechtskonforme Ausgestaltung der Mehrarbeitsvergütung unter Berücksichtigung der Rechtsprechung bei Mehrarbeit in Teilzeit, • EU rechtskonforme Erweiterung der Erschwerniszulagen im Bereich von Schicht- und Wechselschichtdienst bei Teilzeitbeschäftigung • Anpassungen zu den sog. „besonderen Stellenobergrenzen“ und Erweiterung der Regelungen über Zulage für befristet wahrzunehmende Aufgaben • Einführung einer Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel zum Land zur Kompensation ggf. vorhandener Verluste bei Anwendung eines LBesG eines anderen Landes oder BBesG 	Gesetz von Juli 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Landesrechtliche Ersetzung des § 14a BeamtVG März 2009: <ul style="list-style-type: none"> • Überlegungen zur Änderung der besonderen Altersgrenzen BesVersÜberlÄndG M-V von Juli 2011, Art. 5 Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes in Landesrecht des Landes M-V; Art. 6 Änderung des Beamtenversorgungsüberleitungsgesetzes Versorgungsrechtliche Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Allg. Regelaltersgrenze soll wie im Renten-/Bundesrecht sowie bei anderen Ländern auf 67 angehoben werden. Versorgungsabschlag 14,4 % (Rentenabschlagsregelungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme werden im Versorgungsrecht wirkungsgleich nachgezeichnet). • Anspruch auf abschlagsfreie Versorgungsbezüge bei mind. 45 Jahre ruhegehaltfähigen Dienstzeiten oder Versetzung in den Ruhestand wg. Dienstunfähigkeit, die nicht auf Dienstunfall beruht, mit Vollendung des 63. Lj. und mind. 40 ruhegehaltfähigen Dienstjahren. • Reduzierung Berücksichtigung Hochschulausbildungszeiten von 1095 auf 855 Tage mit Überleitung; Nachzeichnung DNeuG/Bund. • Anpassung Versorgungsrecht an Neuregelungen des Versorgungsausgleichs sowie redaktionelle Änderungen und Anpassung in Teilbereichen an inzwischen geänderte Rechtsprechung 	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz zur Anpassung von Dienst-, Anwärter-, Amts- und Versorgungsbezügen des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2011/2012 sowie zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften von Dezember 2011 <ul style="list-style-type: none"> • Gewährung einer Einmalzahlung von 360 € - nur Aktive • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 und anschließend Aufstockung Grundgehalts um 17 € 	
	<ul style="list-style-type: none"> • in Kraft treten zum 01.08.2011 Gesetz von Juli 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Besoldungsrecht und im Beamtenversorgungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • in Kraft treten zum 01.08.2011 	
Jährliche Sonderzahlung MV	Besoldung	Versorgung	
	- bis A 9 und Anwärter: 45,121 %, A 10 bis A 12, C 1: 39,539 %, Übrige: 34,888 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen, Grundlage: Bezüge West 2002)	- Versorgungsempfänger: entsprechend	


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
<p>Niedersachsen</p> 	<p>Umfassende Besoldungs- und Versorgungsneuregelungen unter Berücksichtigung der Entwicklungen der anderen Länder des Nordverbundes; Beibehaltung der maßgeblichen Regelungen des BBesG / BeamtVG mit Öffnungen und Weiterentwicklungen in ausgewählten Teilen geplant.</p> <p>Entwurf eines Gesetzes zur Überleitung und Änderung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften durch Kabinettsbeschluss vom 14.12.2010, zwischenzeitlich in den Landtag eingebracht</p>	
	Besoldung	Versorgung
	<p>Gesetz von Dezember 2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Kinderzuschlags bei Gewährung der jährlichen Sonderzahlung zur Gewährleistung der amtsangemessenen Alimentation. <p>Gesetz zur Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften von Oktober 2010</p> <p>Klausurtagung der Regierungsfractionen Mitte November 2010: Erhöhung des Etats für die Personalausgaben 2011 von 0,5 % auf 1,9 % (185 Mio. €).</p>	<p>Zugriff auf die Niedersächsische Versorgungsrücklage durch Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Versorgungsrücklagegesetzes ab 2010.</p> <p>Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsgesetzes sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von November 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überleitung BeamtVG in ein Nds. BeamtVG • Anhebung Altersgrenzen (ohne Vollzug). • Ausweitung Antragsaltersgrenze bei Beibehaltung der allg. Versorgungsabschlagsregelungen (frühestens ab 60. Lj.) • Beibehaltung max. Anerkennung 3 Jahre Fachhochschul- und Hochschulzeiten <p>Gesetzesentwurf zur Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes von Oktober 2011, der dem Landtag vorliegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung des Konzepts einer modifizierten Trennung der Alterssicherungssysteme in der Beamtenversorgung bei weiterhin im Einzelfall möglicher Anerkennung von Vordienstzeiten bei Übernahme in das Beamtenverhältnis. • Einführung eines Altersgeldes unter Ausschluss von Vordienst- und Ausbildungszeiten im Falle des freiwilligen Ausscheidens aus dem Beamtenverhältnis anstelle der bislang obligatorischen Nachversicherung.
	Linearanpassung	<p>Einkommensrunde 2011/2012</p> <p>Niedersächsisches Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2011 und 2012 von Mai 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 • anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €
Jährliche Sonderzahlung NI	Besoldung	Versorgung
	<ul style="list-style-type: none"> - Beamte A 2 bis A 8: 420 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - pro Kind 120 €, für das 3. und weitere Kinder: 400 € 	<ul style="list-style-type: none"> - Versorgungsempfänger: -


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
Nordrhein-Westfalen 	Geplant: Gesetzentwurf zur Dienstrechtsreform inkl. Besoldung mit weitgehender Beibehaltung der bestehenden Regelungen und Ablösung des Stufenaufstiegs nach Lebensalter und Ersetzung durch Erfahrungsaufstieg sowie Einbau der Sonderzahlung in bestehender Höhe in die Tabelle		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Gesetz von Dezember 2007: • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2007	Sonderzuführung an die Versorgungsrücklage i.H.v. 680 Mio. € und i.H.v. 240 Mio. € durch Nachtragshaushalt 2007 Freiwillige Neubescheidung bestandskräftiger Versorgungsbescheide für Versorgungsempfänger mit mehr als 2 Jahren im Beförderungsamts ab Verkündung der Entscheidung des BVerfG von 20.03.2007 von Amts wegen	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2011/2012 im Land Nordrhein-Westfalen von April 2011 • Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 • anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €
Gesetz zur Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe im Besoldungs- und Versorgungsrecht von Mai 2011 für den Zeitraum rückwirkend ab 03.12.2003			
Jährliche Sonderzahlung NW	Besoldung	Versorgung	
	- bis A 6: 60 %, A 7 bis A 8 und Anwärter: 45 %, ab A 9: 30 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen)	- Versorgungsempfänger bis A 6: 60 %, A 7 bis A 8: 39 %, ab A 9: 22 %	
Rheinland-Pfalz 	Dienstrechtsreform:		
	Landesbesoldungsgesetz i.d.F. vom 12.04.2005, zuletzt geändert durch Landesgesetz v. 20.12.2011: § 1 Abs. 2 bzw. 2 a LBesG: Fortgeltung des BBesG, solange keine landesrechtliche Regelung erfolgt.		
	Entwurf Reformgesetz auf Grundlage „Eckpunktepapiers des Ministerrats von November 2009“ u. a. zu funktionslosen Beförderung, besoldungsrechtliche Höherbewertung bestimmter Ämter, Anhebung Grundgehälter BesO W, Wegfall BesGr. A 2, Möglichkeit für höhere Grundgehälter BesGr. A 3 - A 6, Vollregelung des Besoldungsrechts für neue Legislaturperiode vorgesehen.		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
Gesetz von Dezember 2007: • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2007 • Weitergeltung der Ruhegehaltfähigkeit von Zulagen für Beamte mit vollzugspolizeilichen Aufgaben (Vorbemerkung Nr. 9 zur BBesO A und B) für Empfänger von Dienstbezügen bis zum 31.12.2010 und des höheren Polizeivollzugsdienstes bis zum 31.12.2011	Gesetz von Juni 2007: • Freiwilliges Weiterdienen bis zum 68. Lj. bei Zustimmung Dienstherrn; Finanzieller Anreiz: 8 % pro Jahr (entspricht einem Monatsentgelt) • Altersteilzeit nur noch entsprechend des Umfangs der Arbeitszeit ruhegehaltfähig • Altersteilzeitzuschlag i.H.v. 20 v. H. (Dienst bis zum 65. Lj.) oder i.H.v. 40 v.H. (Dienst bis zum 68. Lj.)	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2011 von August 2011 • Einmalzahlung von 360 € im April • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011	
Erstes Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung von Dezember 2011 Wesentlicher Inhalt: • Anpassung der Besoldung- und Versorgungsbezüge für das Jahr 2012 bis 2016 um jeweils 1 % • Wesentl. Änd. d. BesR. dahingehend, dass eine Umschichtung des Familienzuschlages zugunsten der Familien mit Kinder sowie Einzelmaßnahmen zu Einsparungen bei der Besoldung und der Beihilfe. • Im Einzelnen ergibt sich eine Reduzierung des Familienzuschlages der Stufe 1 auf 60 €. Demgegenüber eine Erhöhung des Betrages der Stufe 2 auf 228,37 €.	Gesetz von 2009: • U.a. Änderung § 69e Abs. 3 BeamtVG wg. der zu geringen linearen Anpassung im g. D und h. D. Dienstrechtsreformgesetz: Änderung Lebensarbeitszeit • Eintritt in Ruhestand möglich mit 62. Lj. für gehobenen und mittleren Dienst sowie • 64. Lj. für höheren Dienst sowie • Sonderregelungen für Tätigkeitszeiten im Wechselschichtdienst oder bei sonstigen Einsatzkommandos • ab dem 20. Jahr wird Lebenszeit pro Jahr in 4-Monats-schritten abgesenkt. Damit können z.B. Polizeibeamte ab 01.07.2011 bei der auf 62 Jahre heraufgesetzten Altersgrenze z.B. mit 61 Jahren und 8 Monaten abschlagsfrei in den Ruhestand treten.	Erstes Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung von Dezember 2011 • Anpassung der Besoldung- und Versorgungsbezüge für das Jahr 2012 bis 2016 um jeweils 1 %	
Gesetz v. September 2009: Gleichstellung eingetragener Lebenspartner bei Familienzuschlag, Reise- und Umzugskosten und Versorgungsrecht			
Jährliche Sonderzahlung RP	Besoldung	Versorgung	
	LBVAnpG 2009/2010 von April 2009: - Integration Sonderzahlung in Monatsbezüge zum 01.01.2009 i.H.v. 4,17 % eines Monatsbezugs in das Grundgehalt → <i>entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs</i> - Gewährung der erhöhten Grundgehaltssätze um 16,67 € für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8, Erhöhung des Familienzuschlages der Stufe 2 und höher um jeweils 5,46 €	- Versorgungsempfänger entsprechend	

Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
Saarland 	Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von Juli 2009 mit Überleitung des fortgeltenden BeamtVG in Saarländisches Landesrecht (SBeamtVG) und <ul style="list-style-type: none"> • Umstellung des Grundgehaltes von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen; • Beibehaltung der bisherigen 12 Stufen und des bekannten Stufenrhythmus – Intervall: 2-2-2-2-3-3-3-3-4-4-4 (Erfahrungszeit beginnt am Ersten des Monats, in dem der Beamte erstmals in ein Dienstverhältnis mit Dienstbezügen eingestellt wird) 	
	<i>Besoldung</i>	<i>Versorgung</i>
Eckpunkte Haushalt 2011 und Haushaltsentwurf 2011 vom Kabinett am 05.10.2010 beschlossen u.a. <ul style="list-style-type: none"> • Einsparungen (rd. 30 Mio. €) bei Personalausgaben, die fast 40 % der Gesamtausgaben ausmachen: • Nullrunde für Beamte und VE (rd. 15 Mio. €) • Halbierung des Beförderungsbudgets (rd.1 Mio. €) • Einjährige Wiederbesetzungssperre bei frei werdenden Stellen (rd. 2 Mio. €) • Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst (rd. 2,5 Mio. €) • sozial gestaffelte Kostendämpfungspauschale Beihilfe (rd. 8 Mio. €) Mit Haushaltsbegleitgesetz 2011, Art. 3 – Änderung des Saarländischen Besoldungsgesetzes: <ul style="list-style-type: none"> • auf 2 Jahre befristete Absenkung Besoldung im Eingangsamt g. D. ab A 9 und h. D. ab A 13 für neue Beamten ab 01.01.2011; Sonderregelungen Lehrer der BesGr. A 13. Nach Initiative LB Saar: Abmilderung der Absenkung: Besoldung nach Status wird beibehalten, jedoch mit Festbetrag für zwei Jahre abgesenkt: A 9 mit 110 €; A 10 mit 150 €, A 11 mit 240 €; A 12 mit 190 €, A 13 mit 350 €	Gesetz von Mai 2008 <ul style="list-style-type: none"> • Singuläre Ersetzung des § 5 BeamtVG sowie • ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern. • Modifizierung des § 14a BeamtVG hinsichtlich des errechneten Ruhegehaltssatzes Gesetz von November 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartner-schaften im Beamtenversorgungsrecht 	Einkommensrunde 2011/2012 2012 Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2012 von Januar 2012 <ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Besoldung ab 1. Juli 2012 um 1,9 % Gesetz Nr. 1763 über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Saarlandes für das Rechnungsjahr 2011 (Nachtragshaushaltsgesetz - NHG 2011) von Dezember 2011 <ul style="list-style-type: none"> • Gewährung einer Einmalzahlung für Beamte, Richter und Versorgungsempfänger, soweit sie am 01.04.2011 Anspruch auf Besoldungs- und Versorgungsbezüge hatten i.H.v. 360 €; • Anwärterbezüge i.H.v. 120 €; • Versorgungsempfänger anteilig i.H.d. Ruhegehaltssatzes • Planung ab 01.07.2012 lineare Anpassung der Bezüge um 1,9 % - ohne Sockelbetrag -
Jährliche Sonderzahlung SL	<i>Besoldung</i>	<i>Versorgung</i>
	- Integration des vorhandenen Niveaus (bis A 10: 1.000 €; ab A 11: 800 €; Vorbereitungsdienst/Waisengeld: 285 €) der Sonderzahlung bzw. des Urlaubsgeldes (bis A 8) in das Grundgehalt ab Juli 2009	- Versorgungsempfänger: Integration über Korrekturfaktoren (bis A 10: 500 €; ab A 11: 400 €)


Entwicklung der Besoldung

 <p>Sachsen</p>	Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
	<p>Zeitplan für die Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechtes: Redaktionelle Endfassung der Gesetzentwürfe Anfang 2012 mit Durchlaufen des Verfahrens im ersten Quartal und Sommer 2012. Inkrafttreten: spätestens März 2013. Weitere Einzelheiten s. Besoldung/Versorgung</p> <p>Bericht des Staatsministeriums des Innern und der Finanzen über eine umfassende Reform des Besoldungs- und Versorgungsrechts von Januar 2010 Absichtserklärungen u. a. neue Tabellenstruktur, die Eintritt in den ÖD attraktiver gestaltet; Ausbau leistungsorientierter Besoldung, Erhaltung des Familienzuschlags; schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 sowie der besonderen Altersgrenzen von 60 auf 62; Anerkennung von Kindererziehungszeiten und Hochschulzeiten</p> <p>Entwurf eines Gesetzes zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher Regelungen von Ende Januar 2011. Eine eigenständige Neuregelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts wird nicht vorgenommen. Vielmehr wird in Artikel 3 eine Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes dahingehend vorgenommen, dass die im Statusrecht vorgenommenen Änderungen zur Anhebung der Regel- und besonderen Altersgrenzen im Versorgungsrecht nachgezeichnet werden. Weitere Einzelheiten siehe Versorgung.</p>		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	<p>Reform des Besoldungs- und Versorgungsrechtes</p> <p>Wesentliche Inhalte:</p> <p>Anwenderfreundliche, einfache, übersichtliche Rechtsgestaltung z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration mehrerer bestehender Gesetze und Rechtsverordnungen in das SächsBesG • Aufnahme der umfangreichen Vorbemerkungen zu den BesO in das SächsBesG • Reduzierung der Regelungsdichte durch Bereinigung um nicht benötigte oder nicht mehr zeitgemäße Vorschriften v. a. im Bereich des Zulagenwesens • Erneuerung und Vereinfachung verschiedener Vorschriften, u. a. der BesO durch Verzicht auf überkommene Bezeichnungen • Einführung einer eigenständigen kenntnisunabhängigen Verjährungsregelung von 5 Jahren • Anpassung der Vorschriften über die Zuordnung der Ämter an die Änderungen im Laufbahnrecht – insbesondere Abkehr von der Bindung der besonderen Eingangsamter an die Laufbahnen • Flexibilisierung des Stellenobergrenzenrechts durch deren Beschränkung auf Spitzenämter • Weiterentwicklung der Professorenbesoldung, insbesondere Modifizierung des Vergaberahmens • Erhöhung der Kinderanteile im Familienzuschlag um 30 €/Kind • Vollzug der Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe • Schaffung einer Zulage zur Förderung der dienstherenübergreifenden Mobilität • Einführung eines Zuschlags zur Personalgewinnung • Gewährung von Auslandsbesoldung in entspr. Anwendung der für Bundesbeamte geltenden Vorschriften • Schaffung der zur Implementierung dieses Gesetzes notwendigen Überleitungs- und Übergangsregelungen • Einbau der allg. Stellenzulage im Hinblick auf die Straffung des Zulagenwesens in die Grundgehalts- 	<p>Reform des Besoldungs- und Versorgungsrechtes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deregulierung und transparentes Recht • Anwenderfreundliche, einfache, übersichtliche Rechtsgestaltung, z. B. durch • Reduzierung der Regelungsdichte durch Bereinigung um nicht benötigte oder nicht mehr zeitgemäße Vorschriften • Vereinfachung und Neustrukturierung der bestehenden Übergangsregelungen <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Altersgeld <ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Flexibilität/Durchlässigkeit, damit Stärkung der Anziehungskraft des öD; Signal dass sich FS dem Wettbewerb stellt – Stärkung der Mobilität; Kein Anwartschafts- und damit finanzieller Verlust bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis für den (ehemaligen) Beamten – Steigerung der Attraktivität der kommunalen Wahlämter erwartet → Regelung auf 5 Jahre befristet, um die personalwirtschaftlichen Auswirkungen der Einführung des Altersgeldes evaluieren zu können <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von Hochschulzeiten <ul style="list-style-type: none"> – Beibehaltung der Anerkennung als ruhegehaltfähige Dienstzeit bis zu 3 Jahre – Gewinnung qualifizierter Kräfte in künftigen Zeiten des Fachkräftemangels – Faire Beschäftigungsbedingungen bieten (bei Forderung des Abschlusses für Einstellung, dann auch gewisse versorgungswirksame Anerkennung) • Anerkennung von Kindererziehungszeiten <ul style="list-style-type: none"> – Vereinfachung bei der Gewährung und Berechnung der kinderbezogenen Zuschläge zum Ruhegehalt (z. B. durch Streichung des Kindererziehungsergänzungszuschlags und Kinderpflegeergänzungszuschlags) • künftige folgende Zuschläge: Kindererziehungszuschlag, Kinderzuschlag z. Witwengeld, Pflegezuschlag 	<p>Einkommensrunde 2011/2012</p> <p>Siebentes Gesetz zur Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes von Juni 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € mit den Bezügen Juni 2011 • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 • Anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €


Entwicklung der Besoldung

	<p>tabelle der BesO A</p> <p>Neugestaltung des Aufstiegs im Grundgehalt in der BesO A</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Besoldungsdienstalters <ul style="list-style-type: none"> – Ausrichtung des Stufenaufstiegs altersunabhängig nach den tatsächlich geleisteten Dienstzeiten und der erbrachten Leistung – 1. Stufenzuordnung unter Anrechnung von Vordienstzeiten, förderlichen Zeiten – Voraussetzung für den Stufenaufstieg sind anforderungsgerechte Leistungen – Zeiten ohne Dienstbezüge verzögern den Stufenaufstieg (Ausnahmen mgl., z. B. Kinderbetreuungszeiten bis zu 3 Jahren/Kind) • Beibehaltung der bisherigen Struktur der Grundgehaltstabelle mit 12 Stufen und Aufstiegsintervallen von 2, 3 und 4 Jahren <p>Gesetz von Mai 2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Familienzuschlags für 3. und mehr Kinder um 50 € 	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Zuführungen an den Versorgungsfonds aus Steuernehreinnahmen vorgesehen <p>Mit dem o.g. Entwurf zur Anhebung der Altersgrenzen sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 • entsprechende schrittweise Anhebung der besonderen Altersgrenzen für den Polizeivollzugsdienst (von 60 auf 62) bzw. für den hD des Polizeivollzugsdienstes auf 64 Jahre; Ausnahme bei langjähriger besonders belastender Verwendung (Wechselschicht und Sondereinsatzkommando bei Dienstzeiten über 20 Jahre) • Schaffung einer besonderen Antragsaltersgrenze ab dem 60. Lj. für den Polizeivollzugsdienst / Justizvollzugsdienst (unter Hinnahme von Versorgungsabschlägen) • abschlagsfreier Ruhestandseintritt für Beamte/Richter mit langen Beschäftigungszeiten – wie Rentenrecht – • Beibehaltung der Antragsaltersgrenze (63. Lj.); schrittweise Erhöhung des max. Versorgungsabschlags – wie im Rentenrecht – auf 40,4 % • Beibehaltung der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte und Richter (60. Lj.); schrittweise Erhöhung des max. Versorgungsabschlags auf 18 % • Ausnahmeregelungen für Beamte in Altersteilzeit • Die Anhebung beginnt wie in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise ab dem Jahre 2012 	
<p>Gesetzentwurf der CDU-Fraktion und FDP-Fraktion von September 2011 zur Änderung beamten- und besoldungsrechtlicher Regelungen zum Stellenabbau (Stellenabbaubegleitgesetz); Schwerpunkte: Verbesserung der Möglichkeiten eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand, zeitlich befristet bis 2020; Absenkung der Antragsaltersgrenze auf 60. Lebensjahr (Antragsstellung vor Januar 2014) und Erreichen der geltenden gesetzl. Altersgrenze bis 31.12.2020; Versorgungsabschlag i.H.v. 3,6 p.a. gedeckelt auf 10,8 max.</p>			
<p>Jährliche Sonderzahlung SL</p>	<p>Besoldung</p>		<p>Versorgung</p>
	<p>einfacher bzw. mittlerer Dienst: 1.025 €; gehobener Dienst: 1.200 €; höherer Dienst: 1.500 € (bis A 16, C 3, R 2, W 2). Übrige: 1.800 €, Anwärter 350 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen)</p> <p>- ab 2011/2012 keine Sonderzahlung</p>	<p>Versorgungsempfänger: o.g. Festbeträge unter Berücksichtigung des jeweiligen Ruhegehaltssatzes</p>	


Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
<p>Sachsen-Anhalt</p> 	<p>Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechtes des Landes Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA) von Februar 2011 Mit dem Artikelgesetz werden in Artikel 1 das Besoldungsgesetz für das Land Sachsen-Anhalt (LBesG LSA) mit Artikel 2 ein Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt geregelt. Weitere Einzelheiten siehe Besoldung und Versorgung.</p>	
	Besoldung	Versorgung
	<p>Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechtes des Landes Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA) von Februar 2011: Artikel 1 Besoldungsgesetz für das Land Sachsen-Anhalt (LBesG LSA)</p> <ul style="list-style-type: none"> Schaffung einer altersunabhängigen, an den beruflichen Dienstzeiten orientierte Struktur der Grundgehaltstabelle für Beamte der Besoldungsordnung A sowie für Richter und Staatsanwälte mit 8 Stufen (Intervall: 2-3-3-3-4-4-4) Abschaffung des Systems des Besoldungsdienstalters Umsetzung der Rechtsprechung zur kindbezogenen Besoldung und Erhöhung des Familienzuschlages ab dem dritten Kind Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaften mit Ehen Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel <p>Artikel 2 Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA)</p> <ul style="list-style-type: none"> Überleitung der Empfängerinnen und Empfänger von Besoldung und Versorgung 	<p>Durch Gesetz von August 2008:</p> <ul style="list-style-type: none"> Neuregelung der § 14a und § 48 BeamtVG durch Landesrecht Schaffung bes. Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen für Beamte des Polizeivollzugsdienstes <p>Nichtanwendung der Quotierung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten nach § 6 Abs. 1 S. 4 i.V.m. § 12 Abs. 5 und § 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG gemäß Entscheidung des BVerwG von März 2010 (2 C 72.08) für die Zukunft und auch bereits bestandskräftige Versorgungsbescheide.</p> <p>Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechtes des Landes Sachsen-Anhalt (BesNeuRG LSA) von Februar 2011: Artikel 2 Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt In dem versorgungsrechtlichen Begleitgesetz werden im Wesentlichen neben der Gleichstellung der eingetragenen Lebenspartnerschaften mit Ehen punktuelle Änderungen vorgenommen, um die höchstrichterliche Rechtsprechung nachzuvollziehen. U. a. z. B. zur</p> <ul style="list-style-type: none"> Weitergeltung von versorgungsrechtlichen Vorschriften vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltsatzes Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit einer Abgeordnetenentschädigung oder einer Altersentschädigung nach dem Abgeordnetenstatut des europäischen Parlamentes
Linearanpassung	<p>Einkommensrunde 2011/2012 Landesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 (LBVAnpG 2011/2012) von Oktober 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 Linearanpassung von 1,9% zum 01.01.2012 <p>anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €</p>	
<p>Jährliche Sonderzahlung ST</p>	Besoldung	Versorgung
	<ul style="list-style-type: none"> bis A 8: 120 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Sonderbetrag für Kinder i.H.v. 25,56 € (auch für VE); 400 € für 3. und weitere Kinder 	<p>- Versorgungsempfänger: -</p>

Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:			
Schleswig-Holstein 	Gesetz zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein vom 26.01.2012 (GVBl. Nr. 3, 2012, S. 153 f.)		
	Besoldung	Versorgung	Linearanpassung
	Gesetz von April 2009: • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € rückwirkend zum 01.01.2009 Gesetz zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein vom 26.01.2012 (GVBl. Nr. 3, 2012, S. 153 f.) Besoldungsrecht Art. 1 Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Besoldung der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (Besoldungsgesetz Schleswig-Holstein-SHBesG) • Deregulierung; nur noch zwei Gesetze für Besoldung und Versorgung • Neugestaltung im Grundgehalt: 12 Erfahrungsstufen (2-2-2-2-3-3-3-3-4-4-4; Wegfall Altersstufen) • Beibehaltung der Struktur des Grundgehaltes und Überleitung aller in das neue System • Streichung der ersten Tabellenstruktur in den Besoldungsgruppen A 12 bis A 14 und R 1 • Beibehaltung der Obergrenzen für Beförderungssämter als Steuerungsinstrument • Stärkung der Leistungsbezogenheit der Professorenbesoldung W durch Wegfall des beschränkenden Vergaberahmens • Förderung des Wechsels von der C- in die W-Besoldung durch Gewährung einer Ausgleichszahlung in Höhe der Besoldungsdifferenz im Grundgehalt • Wegfall der Jubiläumszuwendung • Abschaffung des finanziellen Ausgleichs für Beamte des Vollzugsdienstes • Orientierung an der Abstimmung unter den Nordländern • zudem Aufnahme der im HBegIG 2011/2012 enthaltenen Änderungen • Inkrafttreten 1. März 2012 Art. 2 Besoldungsüberleitungsgesetz	Freiwillige Neubescheidung bestandskräftiger Versorgungsbescheide für Versorgungsempfänger mit mehr als 2 Jahren im Beförderungsamt ab Verkündung der Entscheidung des BVerfG von 20.03.2007 Gesetz von Juni 2010: Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit Ehen im Beamtenversorgungsrecht ab 2010 Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts Schleswig-Holstein (Art. 3 Beamtenversorgungsschwerpunkte) von Oktober 2010: • Reduzierung der Berücksichtigung von max. 1095 auf 855 Tage mit Übergangsrecht über 8 Stufen in vier Jahren • stufenweise Absenkung des Höchstversorgungssatzes in der Dienstunfallfürsorge für Neufälle von 75 % auf 71,75 % • Pauschalierung der Kindererziehungszuschläge durch eigenständige betragsmäßige Regelung sowie Dynamisierung im BeamtVG und Wegfall der dynamischen Anknüpfung am SGB • einmalige Unfallentschädigung statt Staffelung und Beibehaltung eines einheitlichen Betrages von 80.000 €	Einkommensrunde 2011/2012 Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2011/2012 - BVAnpG 2011/2012) von Juni 2011 • Gewährung einer Einmalzahlung von 360 €; VE entsprechend ihrem Ruhegehaltssatz; Anwärter 120 € • Linearanpassung von 1,5% zum 01.04.2011 • Linearanpassung von 1,7% zum 01.01.2012 Anschließend Aufstockung des Grundgehalts um 17 € zum 01.01.2012; Anwärter um 6 €
Jährliche Sonderzahlung SH	Besoldung		Versorgung
	- bis A 10: 660 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) - Sonderbetrag für jedes Kind i.H.v. 400 €		- Versorgungsempfänger bis A 10: 330 €, - Hinterbliebene 200 € und Waisen 50 €

Entwicklung der Besoldung

Ausübung der Besoldungs- und Versorgungsgesetzgebung:		
 <p>Thüringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ablösung des BBesG alter Fassung durch vollständige Neuregelung mit dem Thüringer Besoldungsneuregelungs- und -vereinfachungsgesetz von Juni 2008 mit Wirkung ab 01.07.2008, vgl. unter Besoldung • Vorbereitungen für eine vollständige Neuregelung des BeamtVG in Thüringen. 	
	Entwurf eines Thüringer Gesetzes zur Regelung der Versorgung und der Altersgrenzen der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften von Anfang Januar 2011. Weitere Einzelheiten siehe Versorgung	
	Thüringer Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von September 2011 Einbeziehung von eingetragenen Lebenspartnern in die beamtenrechtlichen Regelungen, die sich auf das Bestehen oder das frühere Bestehen einer Ehe beziehen; insbesondere Besoldungsgesetz, Trennungsgeldverordnung und Umzugskostengesetz durch Gesetz von September 2011	
	Besoldung	Versorgung
Thüringer Besoldungsneuregelungs- und –vereinfachungsgesetz von Juni 2008: <ul style="list-style-type: none"> • Abstellen auf 12 Erfahrungsstufen bei gleichbleibendem Stufenzuschnitt (Intervall: 2-2-2-2-3-3-3-3-4-4-4) • Erhöhung des Familienzuschlags für 3 und mehr Kinder um 50 € • Leistungsorientierte Bezahlung durch Einführung der Leistungsprämie mit 1 % Volumen ab 2011, gesetzl. Auskehrpflicht • Einbau der bisherigen Sonderzahlung in das Grundgehalt • Verkürzung der Verjährungsfristen auf ein Jahr • Abschaffung des pauschalen Abzugs von 8 % bei der Berechnung des Altersteilzeitzuschlages • Schaffung eines Zuschlages bei dem Institut der begrenzten Dienstfähigkeit unter Verzicht auf die Regelung, dass mindestens die zu zahlende Versorgung gewährt wird • Vereinfachung der Regelung über die Ausgleichszulage Entwurf Thüringer Pensionsfondsgesetzes (ThürPFG) und des Thüringer Bundesbesoldungsgesetzes (ThürBesG) von Oktober 2010: Änderungen des ThürBesG: <ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Vergabebudgets für Leistungsprämien i.H.v. 1 % der jährlichen Gesamtsumme der Grundgehälter sowie der zweckentsprechenden Verwendung und jährlichen vollständigen Auszahlung • hinsichtlich der Auslandsbesoldung dynamischer Verweis auf das Bundesrecht mit Kompensationsregelungen für evtl. Schlechterstellungen durch Neuregelungen des Bundes Durch Gesetz von Juni 2011 Verkürzung der Arbeitszeit für Beamte von 42 Stunden auf 40 Stunden/Woche (die 42 Stunden/Woche war im Jahr 2005/2006 ohne Besoldungsausgleich eingeführt worden)	Durch Gesetz von Januar 2007: <ul style="list-style-type: none"> • Singuläre Ersetzung des § 14 a BeamtVG sowie • ergänzende Regelungen zur Versorgung von Hochschullehrern Entwurf Thüringer Pensionsfondsgesetzes (ThürPFG) und des Thüringer Bundesbesoldungsgesetzes (ThürBesG) von Oktober 2010: Änderungen des ThürPFG: <ul style="list-style-type: none"> • vorgesehen ist, im Zeitraum der letzten 2 Anpassungsschritte der Verminderung des jährlichen Steigerungssatzes (§ 69 e BeamtVG) die jeweiligen Verminderungen der Anpassungen um 0,2 %-Punkte nach Versorgungsreformgesetz 1998 auszusetzen (§ 64 Abs. 3 Satz 1 ThürBesG) Versorgungsrechtliche Schwerpunkte des Thüringer Gesetzes: Zusammenführung der verschiedenen Rechtsquellen und Bereinigung des Beamtenversorgungsrechts. Sämtliche bisher das Beamtenversorgungsrecht regelnde Gesetze und Versordnungen werden zu einem neuen Thüringer Beamtenversorgungsgesetz zusammengefasst und an die Verhältnisse in Thüringen angepasst. Eingetragene Lebenspartnerschaften werden in der Beamtenversorgung mit Ehen gleichgestellt. Gleichzeitig erfolgt ein Nachvollzug der Anhebung der Altersgrenzen (Nachvollzug der statusrechtlichen Änderungen im Beamtenversorgungsrecht). Durch Gesetz von Juni 2011 Schrittweise Anhebung der Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre	Einkommensrunde 2011/2012 Thüringer Gesetz zur Anpassung der Besoldung und der Versorgung in den Jahren 2011/2012 sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften von September 2011 zeitlich verzögerte Linearanpassung in zwei Schritten <ul style="list-style-type: none"> • ab Oktober 2011 i.H.v. 1,5 %; • ab April 2012 um 1,9 % sowie • Anhebung der Grundgehaltssätze aller Besoldungsgruppen um 17 € / 6 € Anwärtergrundbetrag • im Übrigen wird die in der Tarifeinigung gewährte Einmalzahlung i.H.v. 360 € <u>nicht</u> übertragen
Jährliche Sonderzahlung TH	Besoldung	Versorgung
	- Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (zwischen 3,75 % und 0,84 % eines ME gestaffelt nach Besoldungsgruppen) → <i>entspricht ca. zwischen 45 % und 10 % eines Monatsbezugs bei jährlicher Auszahlung</i>	- Versorgungsempfänger: entsprechend.

Quelle: Zusammenstellung Geschäftsbereich Besoldung und Versorgung nach eigener Recherche, Presseinformationen, Angaben der Landesbünde und amtlichen Veröffentlichungen

Zu „Jährliche Sonderzahlung“: Vergleichswerte auf Basis des ursprünglichen Bemessungsmodus der Sonderzahlung (Bezug zu einem Monatsbezug bei einmaliger Auszahlung) In einigen Ländern werden zusätzliche kinderbezogene Anteile gewährt!

Zu „Urlaubsgeld“: ganz überwiegend entfallen; aufgeführt sind lediglich verbliebene Regelungen!

Entwicklung der Besoldung

Übersichten zu ausgewählten Beispielen sowie zu gesetzlichen Änderungen im Besoldungsbereich und dadurch entstehenden Besoldungsdifferenzen als Folge der Föderalismusreform I:

Mit den nachfolgenden Übersichten werden im Übrigen anhand von ausgewählten Beispielen für den Berichtszeitraum aufgezeigt, welche Wirkungen mit der Änderung des Grundgesetzes infolge der sogenannten Föderalismusreform I ab September 2006 für den Besoldungsbereich verbunden sind.

Besonders beleuchtet wird die Auseinanderentwicklung des Besoldungsniveaus aufgrund und nach Maßgabe der jeweiligen Besoldungsgesetze in Bund und Ländern sowie im Bereich der Sonderzahlung, ob und wie mit diesen Bezahlungsinstrument eigener Art umgegangen wurde. Die Übersichten geben dabei mit Stand von März 2012 eine Momentaufnahme über einen sich zunehmend gestaltenden Prozess, dessen Ende heute nicht absehbar ist, wieder. Es steht zudem zu befürchten, dass die weitere Ausübung der Gestaltungsmacht mit Reduzierungen des Besoldungsniveaus und Einsparungen verbunden sein wird.

- **Übersicht 1:**
Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Besoldungsrechts und Schwerpunkte der Neugestaltung (Stand: 1. März 2012)
- **Übersicht 2:**
Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern anhand der Grundbesoldung, in denen keine Integration der Sonderzahlung vorgenommen wurde (Stand: 1. März 2012)
- **Übersicht 3:**
Besoldungsdifferenzen zwischen Bund und Ländern anhand der Grundbesoldung, bei denen eine Integration der Sonderzahlung stattfand (Stand: 1. März 2012)
- **Übersicht 4:**
Ausgestaltung der Anwärtergrundbeträge (Stand: 1. März 2012)
- **Übersicht 5:**
Ausgestaltung im Bereich der jährlichen Sonderzahlung

**Übersicht 1
Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Besoldungsrechts und Schwerpunkte der Neugestaltung (Stand: 1. März 2012)**

Die nachstehende Übersicht zeigt,

- welche Dienstherren eine Neukodifikation des Besoldungsgesetzes vorgenommen haben (blaue Ausführungen),
- welche Länder das Bundesbesoldungsgesetz pauschal in Landesrecht überführt haben oder
- die Weitergeltungsanordnung des Artikel 125 a GG zum Tragen kommt (rote Ausführungen).

Festzustellen ist eine

- Auseinanderentwicklung der Besoldung in siebzehn verschiedene Detailregelungen,
- Vervielfältigung der Gesetzgebung,
- Zunahme von Intransparenz für die Betroffenen und die Allgemeinheit und
- Schaffung von faktischen Mobilitätshindernissen.

Übersicht 1: Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Besoldungsrechts und Schwerpunkte der Neugestaltung (Stand: 1. März 2012)

Bund	<p>Gesetz zur Neuregelung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG)</p> <p>Wesentliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisheWrigen BBesG unter Beibehaltung der bewährten Grundsätze, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ 8 Erfahrungsstufen über insgesamt 23 Erfahrungsjahre, ■ keine Absenkung des Anfangs- oder Endgrundgehalts, ■ Beibehaltung des Besoldungsniveaus, ■ Neugestaltung der Ausgleichszulage.
Baden-Württemberg	<p>Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts von November 2010</p> <p>Wesentliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Weiterarbeit jenseits der Altersgrenzen mit Zahlung eines Zuschlags möglich, ■ Neugestaltung der Ausgleichszulage, ■ Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Gewährung von Leistungsprämien im Rahmen der dezentralen Personalausgabenbudgetierung.
Bayern	<p>Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern von August 2010</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten und zum Teil verbessert, ■ Budget für die Leistungselemente wird aufgestockt.
Berlin	<p>Besoldungsneuordnungsgesetz für das Land Berlin von Juni 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ersetzung des ehemals bundeeinheitlichen Bundesbesoldungsrechts durch pauschale Übernahme ins Landesrecht, ■ Neustrukturierung der aufsteigenden Besoldungstabellen in ein für alle Besoldungsgruppen einheitliches achtstufiges System. ■ einheitliches achtstufiges System.
Brandenburg	<p>Anordnung der Fortwirkung des Bundesbesoldungsrechts (Stand 31.08.2006) durch Art. 125 a GG</p> <p>Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des brandenburgischen Besoldungsrechts und des brandenburgischen Versorgungsrechts von Mai 2011</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten, ■ Modernisierung des Familienzuschlags, ■ Stärkung des Leistungsprinzips (Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen werden weiter flexibilisiert und ausgebaut).

Entwicklung der Besoldung

Übersicht 1: Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Besoldungsrechts und Schwerpunkte der Neugestaltung (Stand: 1. März 2012)	
Bremen	Ersetzung des ehemals bundeseinheitlichen Bundesbesoldungsrechts durch pauschale Übernahme ins Landesrecht (§ 1 Abs. 2 BremBesG)
Hamburg	<p>Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts von Januar 2010</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird neu geregelt, ■ Vereinheitlichung des Familienzuschlags, ■ Wegfall Leistungsbezahlelemente und Stellenobergrenzen.
Hessen	Anordnung der Fortwirkung des Bundesbesoldungsrechts (Stand 31.08.2006) durch Art. 125 a GG
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Gesetz zur Überleitung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Bundes in Landesrecht sowie zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften, zur Änderung des Landesrichtergesetzes und des Spielbankgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern von Mai 2011</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ersetzung des ehemals bundeseinheitlichen Bundesbesoldungsrechts durch pauschale Übernahme ins Landesrecht, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten, ■ EU-rechtskonforme Ausgestaltung der Mehrarbeitsvergütung.
Niedersachsen	Ersetzung des ehemals bundeseinheitlichen Bundesbesoldungsrechts durch pauschale Übernahme ins Landesrecht (§ 1 Abs. 3 NdsBesG)
Nordrhein-Westfalen	Anordnung der Fortwirkung des Bundesbesoldungsrechts (Stand 31.08.2006) durch Art. 125 a GG
Rheinland-Pfalz	<p>Anordnung der Fortwirkung des Bundesbesoldungsrechts (Stand 31.08.2006) durch LBVAnpG 2007/2008 von Dezember 2007 mit Maßgabe der Geltung der durch Landesrecht getroffenen Abweichungen.</p> <p>Gesetzesentwurf eines Dienstrechtsänderungsgesetzes zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung von Dezember 2011</p> <p>Wesentliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Eckpunktepapiers des Ministerrats von November 2009“
Saarland	<p>Anordnung der Fortwirkung des Bundesbesoldungsrechts (Stand 31.08.2006) durch Art. 125 a GG</p> <p>Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von Juli 2009</p> <p>Wesentliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten.

Übersicht 1: Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Besoldungsrechts und Schwerpunkte der Neugestaltung (Stand: 1. März 2012)	
Sachsen	<p>Ersetzung des ehemals bundeseinheitlichen Bundesbesoldungsrechts durch pauschale Übernahme ins Landesrecht (§ 17 Abs. 2 SächsBesG)</p> <p>Gesetzesentwurf zur Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts soll zeitnah vorgelegt werden</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten, ■ Integration mehrerer bestehender Gesetze und Rechtsverordnungen, Vorbemerkungen in das SächsBesG, Reduzierung der Regelungsdichte, ■ Schaffung einer Zulage zur Förderung der dienstherrenübergreifenden Mobilität sowie eines
Sachsen-Anhalt	<p>Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt von Februar 2011</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung in 8 Stufen, ■ Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel, ■ Umfassende Übergangsregelungen, ■ Streichung nicht genutzter Regelungen.
Schleswig-Holstein	<p>Gesetz zur Überleitung des Bundesbesoldungsgesetzes, des Beamtenversorgungsgesetzes und ergänzender Vorschriften sowie Änderung dienstrechtlicher Vorschriften von Dezember 2008</p> <p>Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungs- und Beamtenversorgungsrechts in Schleswig-Holstein von März 2011</p> <p>Wesentliche Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Neukodifikation des bisherigen im Land geltenden Besoldungsrechts in welchem bewährte Grundsätze des BBesG erhalten bleiben, ■ Aufstieg in den Stufen der Besoldungsgruppen nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung, ■ Tabellenstruktur mit Stufenrhythmus wird beibehalten, ■ Beibehaltung der Obergrenzen für Beförderungssämter als Steuerungsinstrument, ■ Stärkung der Leistungsbezogenheit der Professorenbesoldung W durch Wegfall des beschränkenden Vergaberahmens.

Entwicklung der Besoldung

Besoldungsdifferenzen der Länder

Anhand der „gleichen“ Eingangs- und Endämter werden zum Ende des Berichtszeitraums (Stand: März 2012) Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern aufgezeigt.

Eine direkte Vergleichbarkeit ist damit nur bedingt möglich, da zum Teil durch den Neuzuschnitt der Grundbesoldung die ursprünglichen Eingangsämter verändert, die bisherigen Stufen angepasst und im Endamt weitere Erfahrungsstufen angeschlossen wurden.

Ein Vergleich anderer Stufen würde kein realistisches Bild erzeugen, da hinsichtlich der Zuordnung zur Tabelle und Aufstieg in der Tabelle Systeme mit einem sogenannten Besoldungsdienstalter ebenso vorhanden sind, wie unterschiedliche Stufenintervalle und unterschiedliche Anerkennung von Erfahrungszeiten.

Der Grundgehaltsvergleich verzichtet weiter bewusst auf die unterschiedliche Ausgestaltung bzw. Streichung der Sonderzahlung (zum Teil als jährlicher Einmalbetrag/ gestaffelt nach Besoldungsgruppen, Einarbeitung im gewissen Umfang in monatliche Grundbezüge etc.), da dies nicht die Folge der Föderalismusreform ist und diese Dienstbezüge nicht zum Kernbereich der amtsangemessenen Alimentation gehören.

Außer Betracht bleiben auch Familienzuschlag sowie die (verwendungsabhängigen) Amts- und Stellenzulagen einschließlich sonstiger Zulagen, die maßgeblich das tatsächliche Monats- bzw. Jahreseinkommen beeinflussen.

Zur Nichtvergleichbarkeit der Besoldung in Bund und Ländern wird auch vertiefend auf die Antwort des Staatsministeriums der Finanzen – Bayerischer Landtag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/10807 vom 18. Januar 2012 mit weiteren Nachweisen – verwiesen.

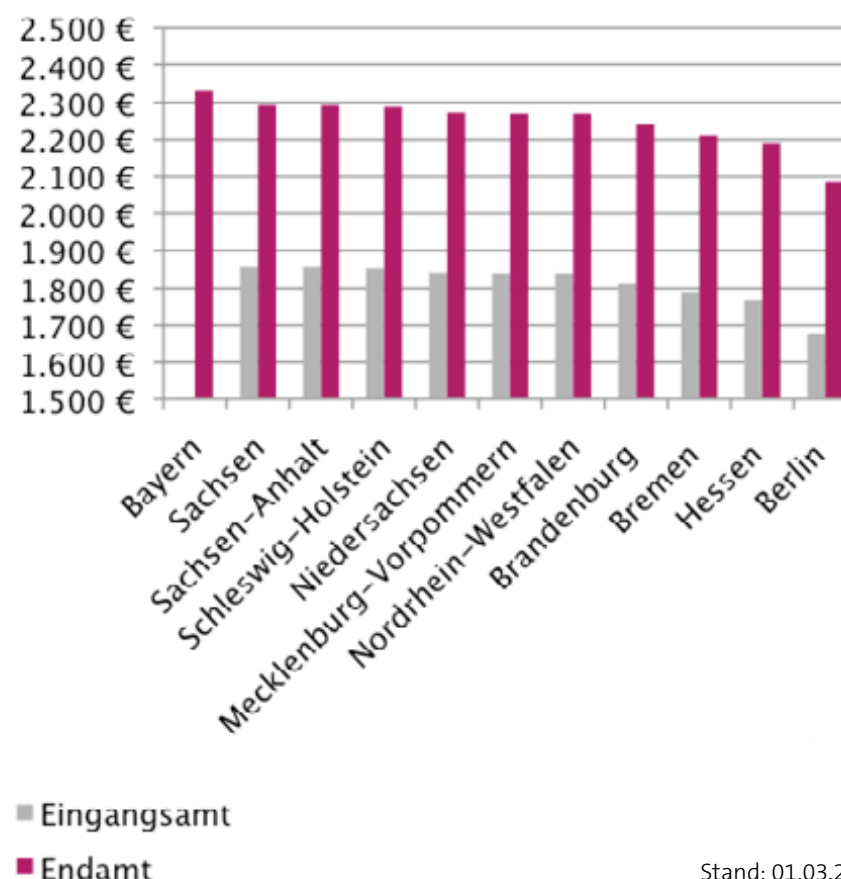
Die Besoldungsdifferenzen unterscheiden sich zudem nach der Tatsache, ob von den Ländern eine Integration der Sonderzahlung vorgenommen wurde oder nicht.

Übersicht 2

Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern anhand der Grundbesoldung, in denen keine Integration der Sonderzahlung vorgenommen wurde (Stand: 1. März 2012)

Verglichen wurde das Grundgehalt eines Beamten, ledig, ohne Kinder, Amts- und Stellenzulagen der Besoldungsgruppe A 6, A 9 und A 13 im Bereich der Eingangs- und des Endstufe zum 1. März 2012.

Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 6

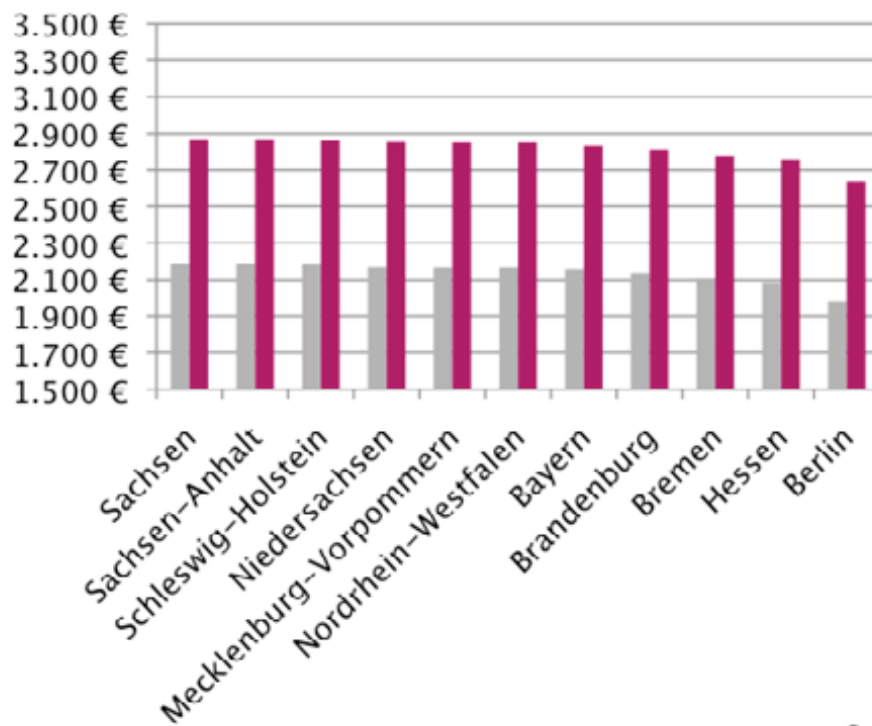


Stand: 01.03.2012

Land	Besoldungsgruppe					
	Eingangsamt A6	Endamt A6	Eingangsamt A9	Endamt A9	Eingangsamt A13	Endamt A13
Freistaat Bayern	1.904,34	2.330,88	2.155,75	2.831,53	3.521,54	4.348,73
Berlin	1.679,00	2.087,00	1.984,00	2.633,00	3.130,00	4.070,00
Brandenburg	1.812,56	2.239,21	2.135,28	2.811,21	3.191,10	4.328,73
Bremen	1.786,10	2.210,55	2.107,17	2.779,65	3.157,60	4.289,41
Hessen	1.766,65	2.191,52	2.088,03	2.761,17	3.139,49	4.272,40
Mecklenburg-Vorpommern	1.837,04	2.269,55	2.164,21	2.849,46	3.234,59	4.387,91
Niedersachsen	1.838,78	2.271,72	2.166,26	2.852,18	3.237,69	4.392,14
Nordrhein-Westfalen	1.837,04	2.269,55	2.164,21	2.849,46	3.234,59	4.387,91
Sachsen	1.858,59	2.291,11	2.185,76	2.871,03	3.256,17	4.409,47
Sachsen-Anhalt	1.858,59	2.291,11	2.185,76	2.871,03	3.413,43	4.409,47
Schleswig-Holstein	1.854,97	2.286,65	2.181,50	2.865,42	3.249,81	4.400,85

Entwicklung der Besoldung

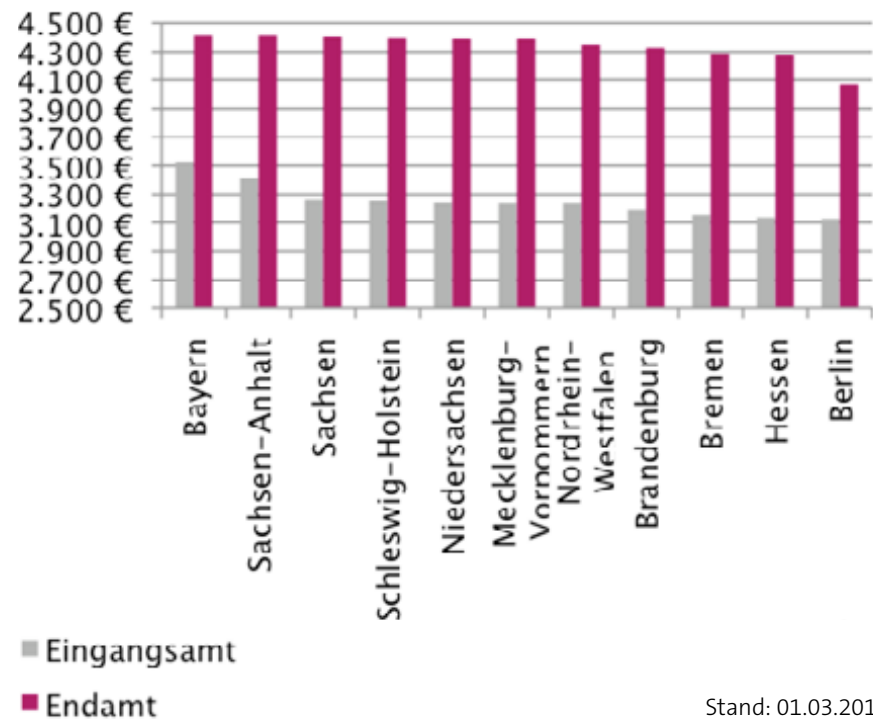
Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 9



■ Eingangsamt
■ Endamt

Stand: 01.03.2012

Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 13



■ Eingangsamt
■ Endamt

Stand: 01.03.2012

Übersicht 3

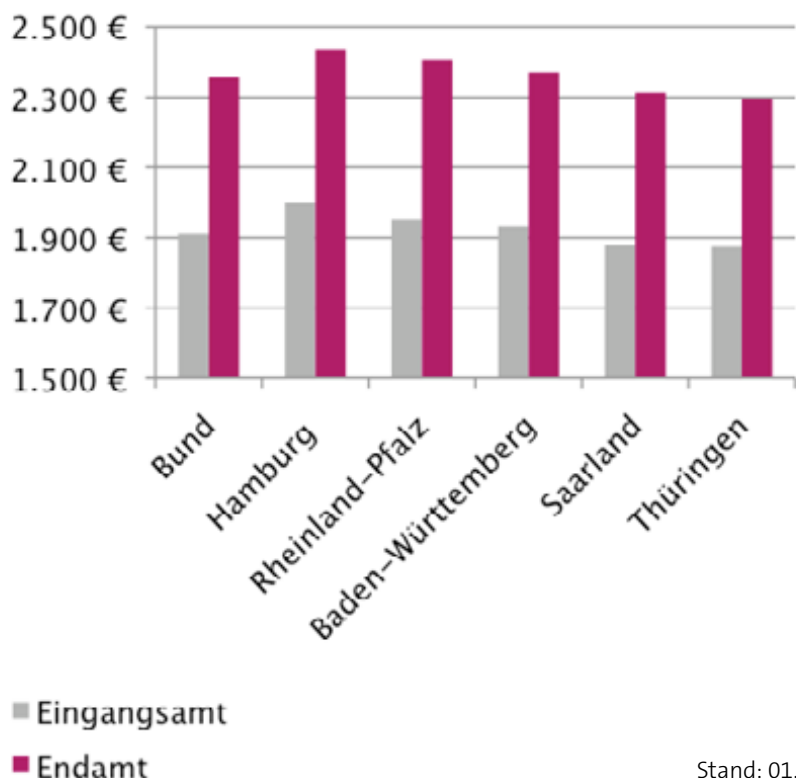
Besoldungsdifferenzen zwischen Bund und Ländern anhand der Grundbesoldung, bei denen eine Integration der Sonderzahlung stattfand (Stand: 1. März 2012)

Verglichen wurde das Grundgehalt eines Beamten, ledig, ohne Kinder, Amts- und Stel- lenzulagen der Besoldungsgruppe A 6, A 9 und A 13 im Bereich der Eingangs- und des Endstufe zum 1. März 2012.

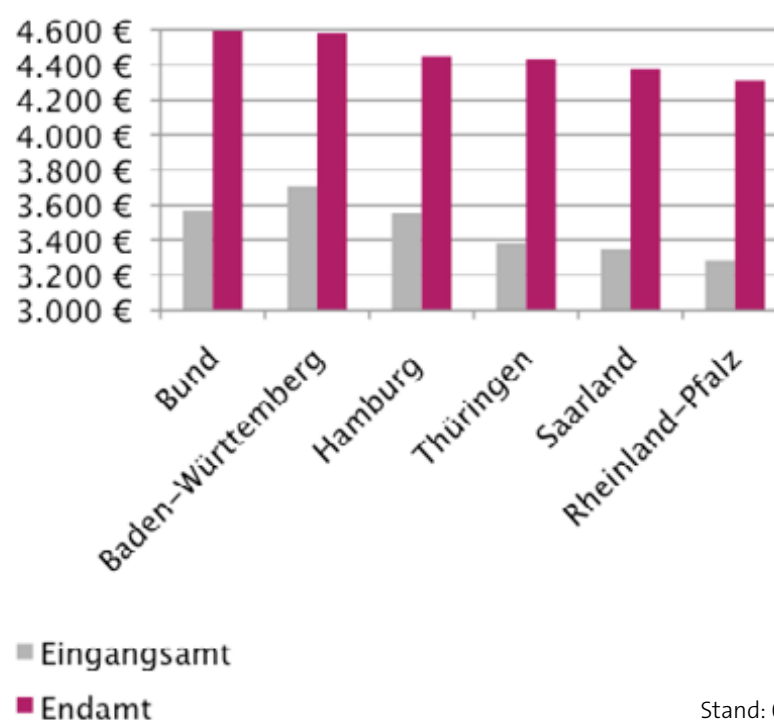
Bund/Land	Besoldungsgruppe					
	Eingangsamt A6	Endamt A6	Eingangsamt A9	Endamt A9	Eingangsamt A13	Endamt A13
Bund	1.911,11	2.354,64	2.307,56	3.009,46	3.573,27	4.594,21
Baden-Württemberg	1.930,18	2.436,13	2.270,39	2.982,97	3.710,52	4.582,71
Hamburg	1.997,72	2.371,34	2.298,69	2.911,64	3.551,58	4.435,12
Rheinland-Pfalz	1.953,19	2.404,28	2.228,18	2.932,72	3.281,79	4.450,63
Saarland	1.878,79	2.296,98	2.181,20	2.843,75	3.351,31	4.314,34
Thüringen	1.873,44	2.313,81	2.189,02	2.881,08	3.382,47	4.374,59

Entwicklung der Besoldung

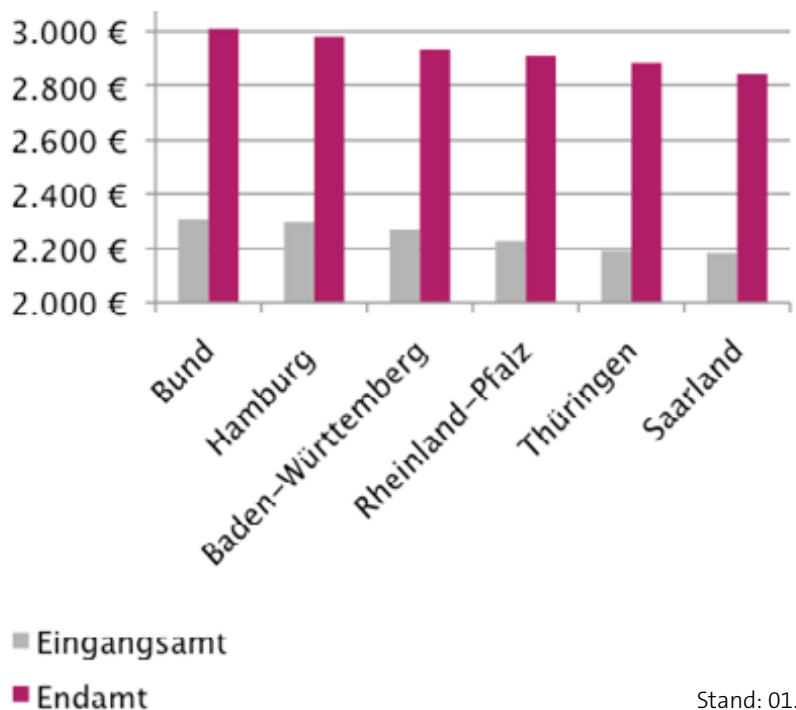
Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 6



Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 13



Grundgehalt einer/es ledigen Beamtin/en (ohne Kinder) – BesGr. A 9



Die vorstehenden Übersichten zeigen, dass zwischen den Gebietskörperschaften erhebliche Besoldungsdifferenzen allein bei Betrachtung der Grundbesoldung gegeben sind und von einheitlichen Besoldungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht mehr gesprochen werden kann.

Diese Besoldungsentwicklung wird durch die unterschiedliche Gewährung von Familienzuschlägen, Amts- und Stellenzulagen sowie der Sonderzahlung (Spanne zwischen 0 Prozent und 70 Prozent) noch verstärkt. So zeichnet sich bereits jetzt ab, dass einzelne Bundesländer Zugriffe auf den Familienzuschlag in Form des „schlichten Verheiratenzuschlags“ vornehmen oder beabsichtigen und Regelungen wie zum Beispiel zur Leistungsbezahlung oder Zulagen für die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten komplett streichen.

Die unterschiedliche Ausgestaltung findet sich auch im Bereich der Anwärter.

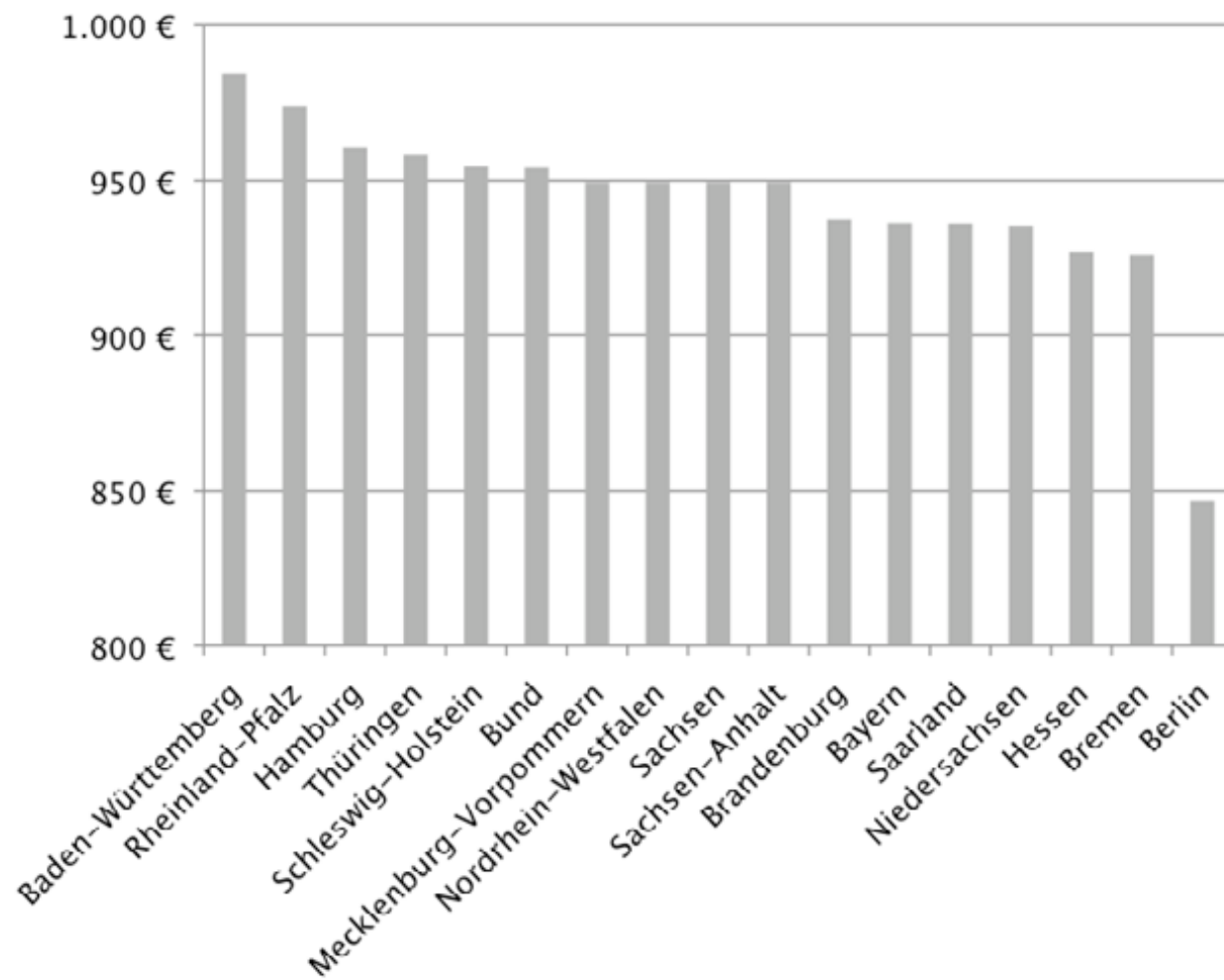
Entwicklung der Besoldung

Übersicht 4
Ausgestaltung der Anwärtergrundbeträge (Stand 1. März 2012)

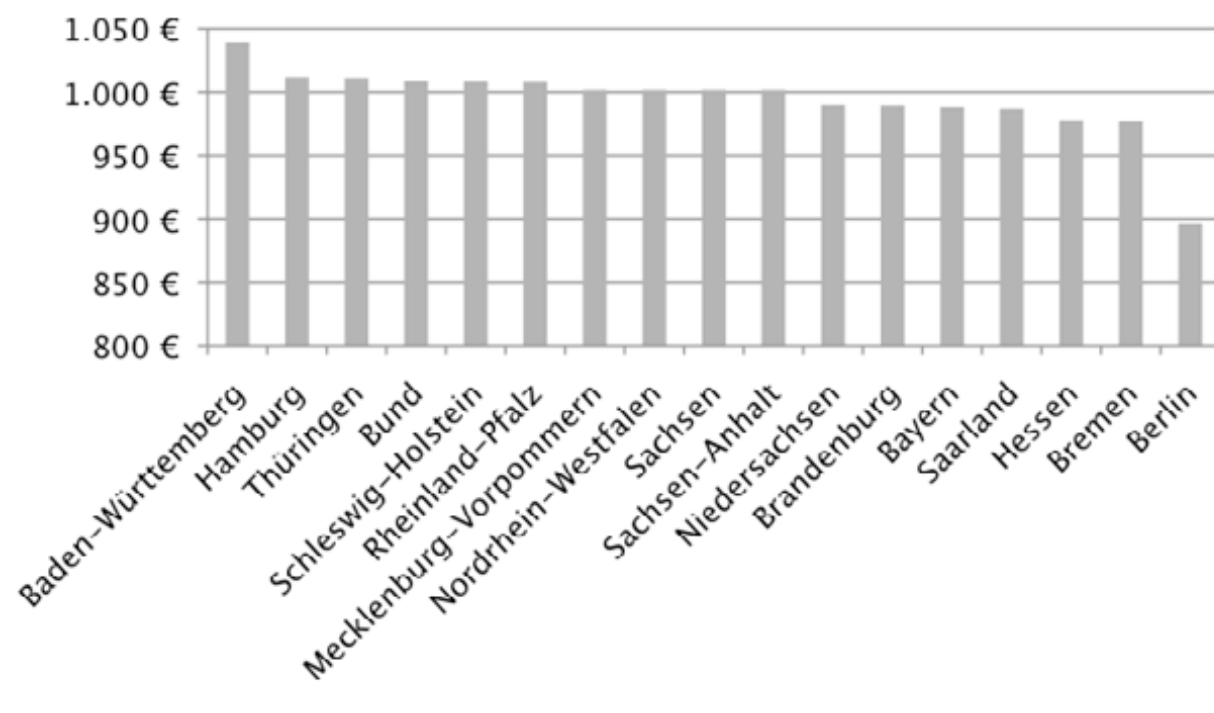
Bund/Land	Besoldungsgruppe				
	A 5 bis A 8	A 9 bis A 11	A 12	A 13	A 13 + Zulage oder R 1
Bund	953,99	1.008,38	1.151,69	1.219,68	
Baden-Württemberg	984,44	1.038,84	1.179,71	1.211,76	1.246,95
Freistaat Bayern	936,37	987,97	1.121,56	1.151,96	1.185,33
Berlin	846,52	896,81	1.027,04	1.056,66	1.089,20
Brandenburg	937,48	989,09	1.122,72	1.153,12	1.186,50
Freie Hansestadt Bremen	925,87	977,22	1.110,17	1.140,40	1.173,62
Freie und Hansestadt Hamburg	960,39	1.012,19	1.146,35	1.176,86	1.210,38
Hessen	926,72	978,11	1.111,18	1.141,46	1.174,70
Mecklenburg-Vorpommern	949,46	1.001,79	1.137,26	1.168,07	1.201,92
Niedersachsen	935,53	989,48	1.129,14	1.160,91	1.195,81
Nordrhein-Westfalen	949,46	1.001,79	1.137,26	1.168,07	1.201,92
Rheinland-Pfalz	973,68	1.007,79	1.145,07	1.176,32	1.210,62
Saarland	936,22	986,81	1.117,79	1.147,59	1.180,32
Freistaat Sachsen	949,46	1.001,79	1.137,26	1.168,07	1.201,92
Sachsen-Anhalt	949,46	1.001,79	1.137,26	1.168,07	1.201,92
Schleswig-Holstein	954,33	1.008,12	1.147,39	1.179,08	1.213,87
Freistaat Thüringen	958,28	1.011,56	1.149,49	1.180,86	1.215,33

Entwicklung der Besoldung

Anwärtergrundbeträge A 5 bis A 8

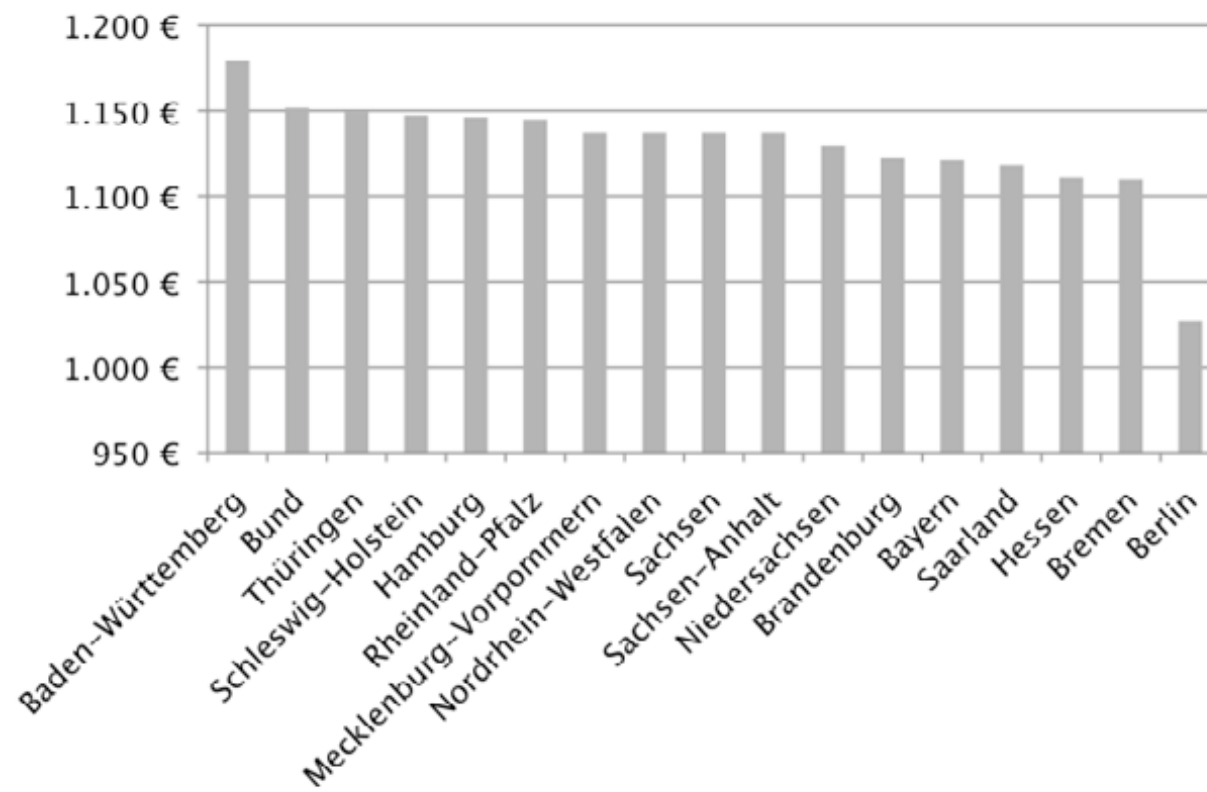


Anwärtergrundbeträge A 9 bis A 11

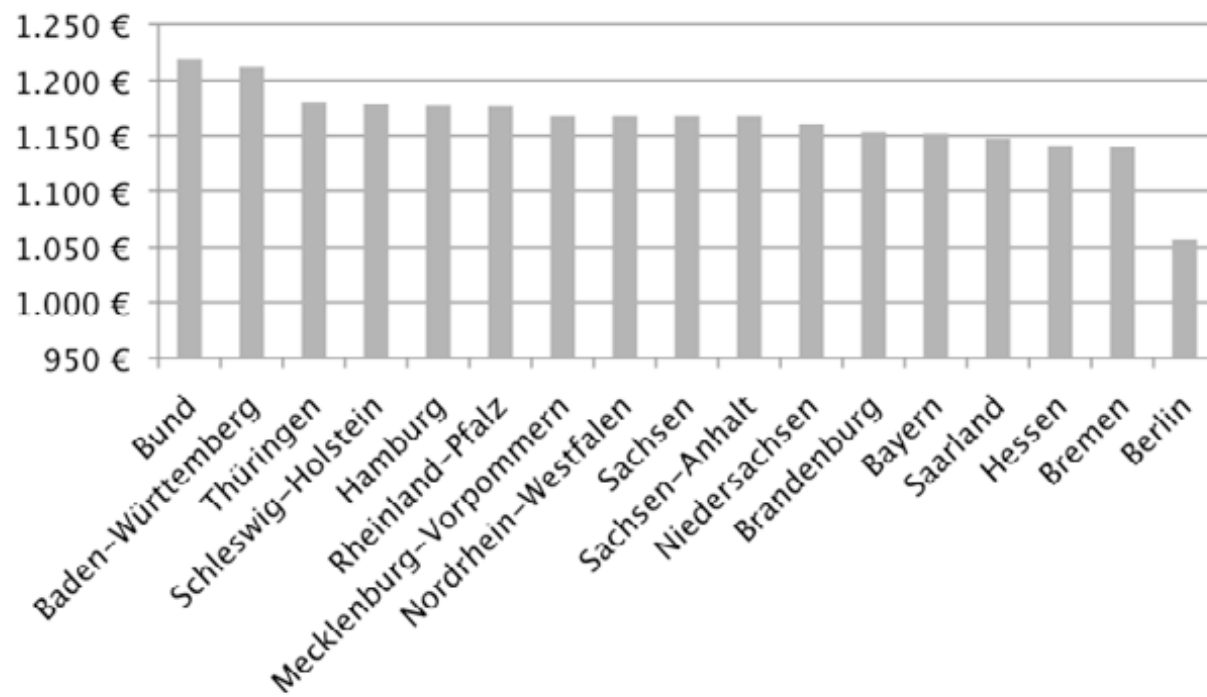


Entwicklung der Besoldung

Anwärtergrundbeträge A 12

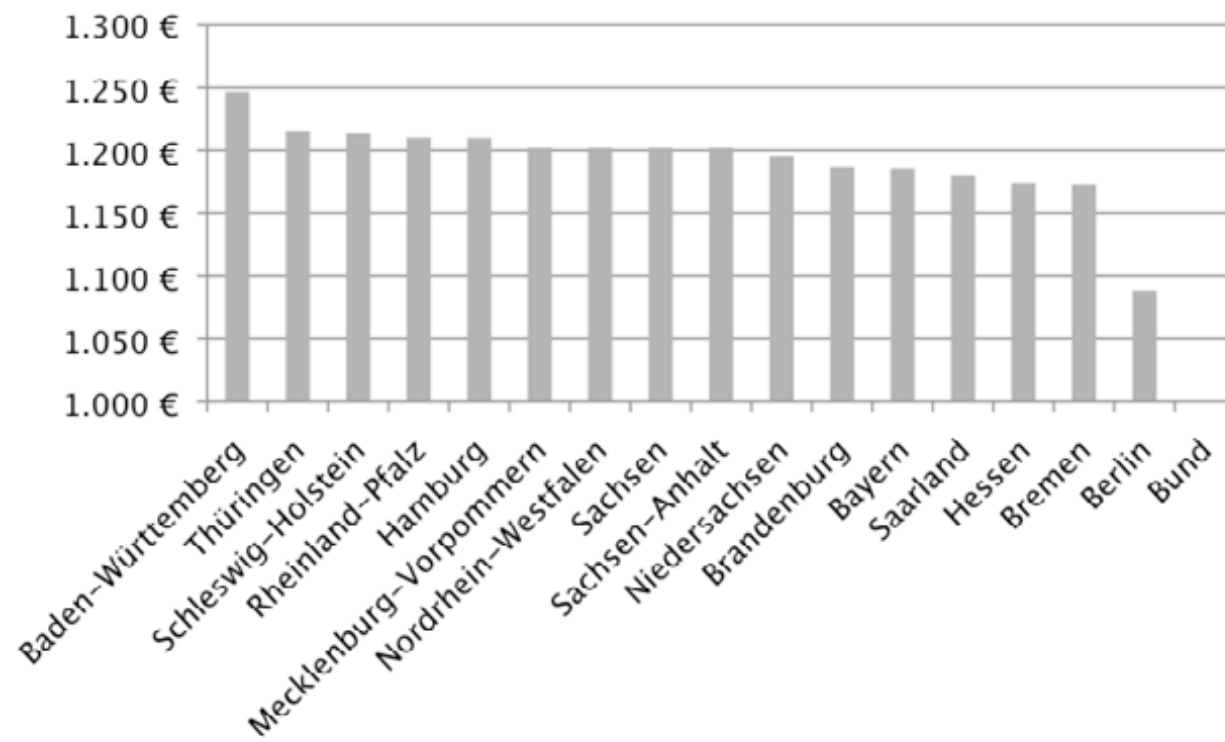


Anwärtergrundbeträge A 13



Entwicklung der Besoldung

Anwärtergrundbeträge A 13 + Zulage oder R 1



Bund keine BesGr. 13 + Zulage oder R 1V

Entwicklung der Besoldung

Übersicht 5
Ausgestaltung im Bereich der jährlichen Sonderzahlung

Übersicht 5: Ausgestaltung im Bereich der jährlichen Sonderzahlung	
Bund/Länder	Sonderzahlung
Bund	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt i. H. v. 5 % der Monatsbezüge, zzgl. 10,42 € bis A 8 → entspricht ca. 60 % eines Monatsbezugs Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt für Versorgungsempfänger i. H. v. 4,17 % der Monatsbezüge bezogen auf das Jahr 2004 (faktoriert) → entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs (bei Berücksichtigung des Pflegeabzugs)
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % der monatlichen Dienst- und Anwärterbezüge in das Grundgehalt) → entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs Versorgungsempfänger: Integration der Sonderzahlung i. H. v. 2,5 % → entspricht ca. 30 % eines Monatsbezugs
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> bis A 11 sowie Anwärter und Empfänger von Unterhaltsbeihilfe: 70 %. Ab A 12: 65 % von 1/12 der für das Kalenderjahr zustehenden Bezüge zzgl. 84,29 % des Familienzuschlags (Auszahlung mit Dezemberbezügen) A 2 bis A 8, Anwärter und Dienstanfänger mtl. Erhöhungsbetrag von jeweils 8,33 € Versorgungsempfänger bis A 11: 60 %, ab A 12: 56 %
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> 640 €, Anwärter: 200 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: 320 €
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> Keine Sonderzahlung (Rechtsgrundlage ausgelaufen)
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> bis A 8: 840 € und A 9 bis A 11: 710 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: – Beamte mit erstmaligen Ansprüchen nach dem 31.12.05: 3 Jahre keine Sonderzahlung
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> Einbau der jährl. Sonderzahlung von 1.000 € zzgl. Urlaubsgeld i. H. v. 400 € bis zur BesGr. A 8 durch Erhöhung der Dienstbezüge ab 01.01.2012 um 116,68 € für die BesGr. A 4 bis A 8 um 83,34 € für die BesGr. A 9 bis A 16 um 25 € für Anwärter
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> 5 % eines Monatsbezugs (mtl. Auszahlung) → entspricht ca. 60 % eines Monatsbezugs bei einmaliger Auszahlung Versorgungsempfänger: 4,17 % eines Monatsbezugs → entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs [ab 01.10.2012: Änderung für VE: 2,66% (=31,93%)] Urlaubsgeld: bis A 8: 166,17 € im Juli
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> bis A 9 und Anwärter: 45,121 %, A 10 bis A 12, C 1: 39,539 %, Übrige: 34,888 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen, Grundlage: Bezüge West 2002) Versorgungsempfänger: entsprechend
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> Beamte A 2 bis A 8: 420 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: – pro Kind 120 €, für das 3. und weitere Kinder: 400 €
Nordrhein-Westfalen	<ul style="list-style-type: none"> bis A 6: 60 %, A 7 bis A 8 und Anwärter: 45 %, ab A 9: 30 % eines Monatsbezugs (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger bis A 6: 60 %, A 7 bis A 8: 39 %, ab A 9: 22 %
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Sonderzahlung i. H. v. 4,17 % eines Monatsbezugs in das Grundgehalt → entspricht ca. 50 % eines Monatsbezugs Versorgungsempfänger entsprechend
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> Integration des vorhandenen Niveaus (bis A 10: 1.000 €, ab A 11: 800 €, Vorbereitungsdienst/Waisengeld: 285 €) der Sonderzahlung bzw. des Urlaubsgeldes (bis A 8) in das Grundgehalt ab Juli 2009 (Restauszahlung für 2009 mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: Integration über Korrekturfaktoren (bis A 10: 500 €, ab A 11: 400 €)
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> Keine Sonderzahlung
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> bis A 8: 120 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger: – Sonderbetrag für Kinder i. H. v. 25,56 € (auch für VE), 400 € für 3. und weitere Kinder
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> bis A 10: 660 € (Auszahlung mit Dezemberbezügen) Versorgungsempfänger bis A 10: 330 €, Hinterbliebene 200 € und Waisen 50 € Sonderbetrag für jedes Kind i. H. v. 400 €
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Sonderzahlung in das Grundgehalt (zwischen 3,75 % und 0,84 % eines ME gestaffelt nach Besoldungsgruppen) → entspricht ca. zwischen 45 % und 10 % eines Monatsbezugs bei jährlicher Auszahlung

Entwicklung der Besoldung

In einigen Ländern werden zusätzliche kinderbezogene Anteile gewährt!

Urlaubsgeld überwiegend entfallen, aufgeführt sind lediglich verbliebene Regelungen!

Rot: Vergleichswerte auf Basis des ursprünglichen Bemessungsmodus der Sonderzahlung (Bezug zu einem Monatsbezug bei einmaliger Auszahlung)

Ausgewählte Entscheidungen zum Besoldungsrecht

Keine besoldungsrechtliche Kompensation bei gesetzlicher Verlängerung der Arbeitszeit

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Januar 2008 (2 BvR 398/07)

Der Beschwerdeführer hatte gegen die ablehnende Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes vom 7. Februar 2007 Verfassungsbeschwerde erhoben und in der Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden die Verletzung der Artikel 1, Artikel 2 Abs. 1, Artikel 3 Abs. 1 und Abs. 3, Artikel 12, Artikel 19 Abs. 2 und Abs. 4, Artikel 20 Abs. 3 und Artikel 25 GG gerügt. Dabei trug er unter anderem vor, er werde durch die Arbeitszeitverlängerung gegenüber seinen angestellten Kollegen, für die eine günstigere Arbeitszeitregelung gelte, gleichheitswidrig benachteiligt.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen und durch Beschluss festgestellt, dass die Arbeitszeitverlängerung nicht gegen Artikel 33 Abs. 5 GG verstößt.

Es existiere kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Artikel 33 Abs. 5 GG, der besage, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Beamten von 40 Stunden nicht überschritten werden dürfe. Der Beamte müsse vielmehr nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums seine ganze Persönlichkeit für den Dienstherrn einsetzen. In der jüngeren Geschichte habe die Arbeitszeit der Beamten bis zu 51 Stunden betragen. Es stehe grundsätzlich im Organisationsermessen des Dienstherrn, die Arbeitszeit der Beamten festzulegen. Dieses Organisationsermessen finde seine Grenzen in dem hergebrachten Grundsatz der Fürsorge des Dienstherrn, der die wohlverstandenen Interessen der Beamten bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen habe.

Der Dienstherr habe den Interessen seiner Beamten an der Vermeidung einer übermäßigen Belastung und damit dem Fürsorgegedanken durch Schaffung von Ausnahmeregelungen für ältere, jugendliche und schwerbehinderte Beamte Rechnung getragen. Eine Gesundheitsgefahr gehe von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden nicht aus.

Auch verstoße die Arbeitszeitverlängerung nicht gegen das durch Artikel 33 Abs. 5 GG geschützte Alimentationsprinzip. Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit, mit der eine Anpassung der Besoldungsbezüge nicht verbunden war, könne auf der Grundlage der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums schon nicht als (mittelbare) Besoldungsverkürzung und damit als rechtfertigungsbedürftiger Eingriff in die Alimentation angesehen werden. Die Alimentation des Beamten stelle – anders als der Lohn aus einem privatrechtlichen Dienstvertrag – kein Entgelt für eine konkrete Dienstleistung dar. Sie ist die Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass sich der Beamte mit seiner ganzen Persönlichkeit dem Dienstherrn zur Verfügung stelle und gemäß den jeweiligen Anforderungen seine Dienstpflicht nach Kräften erfülle. Dieses besondere, herausgehobene Verhältnis zwischen Dienstpflicht und Alimentation schließe es aus, die gewährte Alimentation auf die geleisteten Arbeitsstunden umzulegen und eine Arbeitszeitverlängerung gleichzeitig als Besoldungskürzung zu begreifen. Ebenso wenig wie jede Herabsetzung der Arbeitszeit in der Vergangenheit eine Verminderung der Besoldung nach sich gezogen habe, sei der Dienstherr bei einer Erhöhung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht verpflichtet, einen zusätzlichen Vergütungsanspruch zu gewähren, solange die Besoldung sich im Rahmen des Angemessenen halte.

Abschließend verstoße die Arbeitszeitverlängerung der Beamten auch nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz, da die Beamten nicht gleichheitswidrig gegenüber den Angestellten im Öffentlichen Dienst benachteiligt würden. Das Recht der Beamten und das der Arbeitnehmer – auch derjenigen im Öffentlichen Dienst – unterscheide sich auch

im hier betroffenen Bereich der Arbeitszeitregelung grundsätzlich voneinander. Während die Arbeitszeit der Beamten seit jeher einseitig durch den Dienstherrn festgelegt würde, fände im Tarifbereich ein Aushandeln der Arbeitszeit zwischen den Tarifparteien statt.

Diese Unterschiede zwischen den beiden Ordnungssystemen seien grundsätzlich geeignet, die Ungleichbehandlung im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit zu rechtfertigen.

Vergütung von angeordneter Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten

Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 6. Dezember 2007 (C-300) und Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. März 2008 (2 C 128.07)

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit oben genanntem Urteil bestätigt, dass angeordnete Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten bis hin zur Grenze der regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeamten gemäß § 6 BBesG, Artikel 141 EGV zeitanteilig und nicht lediglich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu vergüten ist.

Mit dem am 29. April 2008 veröffentlichten Urteil bestätigt das Bundesverwaltungsgericht ein Urteil des Verwaltungsgerichtes Berlin vom 2. Februar 2005 (VG 7 a 102.01). In diesem Verfahren hatte eine verbeamtete Lehrerin des Landes Berlin – in Teilzeit tätig – in den Jahren 1999 und 2000 regelmäßig auf Anordnung Mehrarbeit geleistet und daraufhin geltend gemacht, dass diese Mehrarbeit nicht nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV), sondern nach den Stundensätzen vergütet werde, welche bei einer zeitanteiligen Besoldung eines in Vollzeit tätigen Beamten anfallen würden. Das Verwaltungsgericht Berlin verurteilte daraufhin das beklagte Land zur Zahlung der entsprechenden Beträge. Das – im Wege der Sprungrevision – zuständige Bundesverwaltungsgericht legte das Verfahren im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens nach Artikel 234 EGV dem Europäische Gerichtshof vor, welcher am 6. Dezember 2007 entschied, dass eine Vergütung von Mehrarbeit nur nach der MVergV unter diesen Umständen gegen Artikel 141 EGV verstößt.

Das Bundesverwaltungsgericht griff diese Rechtsprechung – wie erwartet – auf und stellte damit klar, dass die fragliche Vergütungspraxis eine Ungleichbehandlung darstellt und gegen Artikel 141 EGV verstößt. Das Land Berlin hatte daher die entsprechenden Differenzbeträge nachzuzahlen.

Der dbb riet daher mit Info 40/2008 allen Beamten, die in Teilzeit tätig waren, auf Anordnung Mehrarbeit leisten und diese nur nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet bekamen, vor diesem Hintergrund gegenüber ihren Dienstherrn zeitnah einen Antrag auf Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge bzw. zeitanteilige Besoldung zu stellen. Zudem gab er Verfahrenshinweise, soweit ein in Teilzeit tätiger Beamter in den zurückliegenden drei Jahren Mehrarbeit geleistet hatte und nur nach den Vorschriften der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet wurde und fügte einen Musterantrag diesem Info bei.

Ohne gesetzliche Grundlage kein Familienzuschlag der Stufe 1 an Beamte, die im Institut der Lebenspartnerschaft leben

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Mai 2008 (2 BvR 1830/06)

Das Bundesverfassungsgericht hat eine Beschwerde des Klägers gegen einen ablehnenden Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen zurückgewiesen, mit welchem dieser einen Anspruch auf Gewährung des Familienzuschlages der Stufe 1 geltend machte, da er in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebte.

Die Beschränkung des Verheiratetenzuschlages auf verheiratete Beamte ist nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts nicht zu beanstanden. In Anknüpfung an die verfassungsrechtliche Wertung in Artikel 6 Abs. 1 GG berücksichtige § 40 Abs. 1 Nr. 1 BBesG den in der Lebenswirklichkeit anzutreffenden typischen Befund, dass in der Ehe ein Ehegatte namentlich wegen der Aufgabe der Kindererziehung und hierdurch bedingter Einschränkung bei der eigenen Erwerbstätigkeit tatsächlich Unterhalt vom Ehegatten erhalte und so ein erweiterter Alimentationsbedarf entstehe. Demgegenüber habe der Gesetzgeber bei der eingetragenen Lebenspartnerschaft in der Lebenswirklichkeit keinen typischerweise bestehenden Unterhaltsbedarf gesehen, der eine rechtliche Gleichstellung nahelegen könnte. Auch wenn die Lebenspartnerschaft der

Entwicklung der Besoldung

Ehe bezüglich der gegenseitigen Unterhaltspflichten der Partner grundsätzlich entspreche, bestehe keine Gleichstellung bei den typisierenden Vereinfachungen im Bereich des Familienzuschlags.

Geltendmachung der Ansprüche auf höhere Besoldung muss im laufenden Haushaltsjahr erfolgen

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. November 2008 (2 C 16.07, 2 C 21.07)

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit dieser Entscheidung die – in der Rechtsprechung der Oberverwaltungsgerichte unterschiedlich beantwortete – Frage geklärt, ob Beamten mit drei und mehr Kindern erhöhte Besoldungsleistungen auf der Grundlage der Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 99, 300) nur dann zustehen, wenn sie diese Leistungen im jeweiligen Haushaltsjahr geltend gemacht haben. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. November 1998 verpflichtete den Gesetzgeber, die Besoldung kinderreicher Beamter bis Ende 1999 in einem bestimmten Umfang zu erhöhen, um eine verfassungsgemäße Rechtslage herzustellen. Für den Fall, dass der Gesetzgeber dem nicht nachkommt, waren die Fachgerichte mit Wirkung vom 1. Januar 2000 ermächtigt worden, ergänzende Besoldungsbestandteile zuzusprechen.

Nachdem einige Oberverwaltungsgerichte die zeitnahe Geltendmachung – innerhalb des laufenden Haushaltsjahres – als nicht notwendig angesehen, sondern vielmehr die allgemeinen Verjährungsvorschriften von 3 Jahren angewandt hatten, hatte das Bundesverwaltungsgericht in zwei Fällen die Revision zugelassen. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision der Kläger – die sich gegen die zeitnahe Geltendmachung gewandt hatten – zurückgewiesen und den Rechtsstandpunkt der Vorinstanzen bestätigt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebietet das wechselseitig bindende Treueverhältnis den Beamten, auf die Belastbarkeit des Dienstherrn und dessen Gemeinwohlverantwortung Rücksicht zu nehmen. Da die Alimentation des Beamten der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtigen Haushaltsmitteln darstellt, kann der Beamte nicht erwarten, dass er ohne eigenes Zutun nachträglich in den Genuss der Befriedigung eines jahrelang zurückliegenden Unterhaltsbedarf kommt, den er selbst gegenüber seinem Dienstherrn nicht zeitnah geltend gemacht hat. Diese Grundsätze sind auch von den Verwaltungsgerichten zu beachten, wenn sie auf der Grundlage der Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts für zurückliegende Zeiträume ergänzende Besoldungsansprüche zusprechen.

Mit der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts wird die Ansicht des dbb bestätigt, den Mitgliedern nicht im Rahmen von Massenverfahren zu raten, auch für diejenigen Jahre Ansprüche geltend zu machen, in denen sie keinen Antrag gestellt hatten.

Abgeltung von nicht in Anspruch genommenem Urlaub bei langer Krankheit/kein Verfall von Urlaubsansprüchen

Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Januar 2009 (C 350/06)

Urteil des Oberverwaltungsgerichts Rheinland Pfalz vom 30. März 2010 (2 A 11321/09.OVG)

Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main an den Europäischen Gerichtshof vom 25. Juni 2010 (9 K 836/10.F)

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 20. Januar 2009 entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes (oder eines Teils davon) krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Bezugszeitraumes fortgedauert hat.

Dieses Urteil hat für den Bereich der Arbeitnehmer unmittelbar weitreichende Folgen und stand im Widerspruch zur bisherigen obergerichtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Thema.

Das Oberverwaltungsgericht Rheinland Pfalz hat mit Urteil vom 30. März 2010 entschieden, dass Beamte keinen Anspruch auf finanziellen Ausgleich von nicht genommenem Urlaub haben. Das Beamtenrecht sehe – anders als das Arbeitsrecht – keine Abfindung für nicht genommenen Erholungsurlaub vor. Ein solcher Anspruch ergebe sich auch nicht aus europarechtlichen Regelungen. Zwar sei danach Urlaub, welcher bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht habe genommen werden können, finanziell abzugelten, jedoch habe der Beamte – anders als der Arbeitnehmer – während der gesamten Zeit seiner Erkrankung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner vollen Bezüge. Deshalb sei die Unmöglichkeit, Erholungsurlaub zu nehmen, für den Beamten mit keinem finanziellen Nachteil verbunden, der ausgeglichen werden müsse.

Entgegen der Ansicht des Oberverwaltungsgerichts Rheinland Pfalz ist das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main der Ansicht, die Richtlinie begründe einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch zugunsten von Beamten, und zwar – entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts – nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den darüber hinaus gehenden Urlaub. Aufgrund dessen legte es diese und weitere Rechtsfragen dem Europäischen Gerichtshof mit Beschluss vom 25. Juni 2010 (9 K 836/10.F) zur Entscheidung vor.

Der dbb hatte in seiner Beurteilung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ebenfalls festgestellt, dass aufgrund der verfassungsrechtlichen Unterschiede zwischen den Statusgruppen der Arbeitnehmer und der Beamten eine unmittelbare Anwendung der Entscheidung auf Beamte nicht zwingend sei. Zwischen einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis und dem als öffentlichen Dienst- und Treueverhältnis ausgestalteten Beamtenverhältnis bestünden strukturelle Unterschiede, die berücksichtigt werden müssten. Das Lebenszeit- und das Alimentationsprinzip stellten fundamentale Unterschiede gegenüber einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis dar, da es aufgrund dessen mit dem Eintritt in den Ruhestand nicht zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses komme. Die Ausgangslage sei damit nicht mit derjenigen im Bereich von Arbeitnehmern zu vergleichen. Zudem beinhalte die Erholungsurlaubsverordnung (des Bundes) keine Vorschrift, welche mit § 7 Abs. 4 BUrlG (Abgeltung nicht genommenen Urlaubs) vergleichbar sei. Allerdings werde aus europarechtlicher Sicht keine Unterscheidung zwischen privatem Arbeitsverhältnis und Beamtenverhältnis vorgenommen (Arbeitnehmer und Beamte sind abhängig beschäftigt), Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 entfalte daher auch für den Bereich des Beamtenrechts Wirkung.

Die vom Europäischen Gerichtshof getroffenen Aussagen zu Artikel 7 der Richtlinie müssten in seiner Wirkung deshalb auch für die Statusgruppe der Beamten analysiert werden. Zunächst sei zu erwarten, dass es hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen gemäß den Regelungen des § 7 der Erholungsurlaubsverordnung zu einer Anpassung der Verordnung komme. Ferner könne daran gedacht werden, für die Fälle, in welchen sich der Ruhestand zunächst an eine längere Phase der Krankheit anschließe, eine Statusregelung zu treffen, welche den Eintritt in den Ruhestand um die Zeit des nachzugewährenden Urlaubs bei vollen Bezügen verschiebe. Aufgrund dessen hatte er sich an das Bundesministerium des Innern (BMI) gewandt und dieses aufgefordert, die Erholungsurlaubsverordnung entsprechend abzuändern und zu gewährleisten, dass ein Verfall von Urlaubsansprüchen auch bei länger andauernder Krankheit nicht mehr erfolge.

Weiter wurde herausgestellt, dass dieses Urteil keine gesetzgeberischen Maßnahmen im Bereich der Besoldung und Versorgung erzwingen. Dass in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerte Alimentationsprinzip gewähre einem Beamten die vollen Dienstbezüge, unabhängig davon ob dieser erkrankt sei oder aus anderen Gründen – zum Beispiel aufgrund Urlaubsgewährung – den Dienst nicht wahrnehmen könne. Demgegenüber sei die Vergütung eines Arbeitnehmers immer von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängig. Bei Urlaubsgewährung erhalte er ebenfalls die volle Vergütung. Im Falle einer Erkrankung erhalte der Arbeitnehmer die volle Entgeltfortzahlung nur für einen Zeitraum von sechs Wochen. Das anschließende Krankengeld gemäß dem SGB V betrage lediglich zwischen 60 und 67 Prozent der vorherigen Vergütung und werde auch nur für einen Zeitraum von bis zu 78 Wochen gewährt. Arbeitnehmer, die aufgrund einer Erkrankung ihren Urlaub nicht nehmen könnten, hätten daher einen nicht unerheblichen finanziellen Verlust zu tragen. Ein solcher realisiere sich bei einem Beamten in vergleichbarer Situation nicht.

Ferner ende das Dienstverhältnis des Beamten nicht mit seinem Eintritt in den Ruhestand, das Dienstverhältnis zum Dienstherrn und damit dessen Verpflichtung zur Ali-

Entwicklung der Besoldung

mentation des Beamten bestehe auch nach dem Eintritt in den Ruhestand fort. Demgegenüber ende für einen Arbeitnehmer das Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber endgültig mit dem Eintritt in den Ruhestand. Die typische Situation, dass Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber nicht mehr von diesem gewährt werden könne, trete in einem Beamtenverhältnis typischerweise nicht ein. Zu betonen sei zuletzt, dass die gebotenen legislativen Änderungen im Urlaubsrecht von Bund und Ländern jeweils für sich eigenständig vorgenommen werden müssten. Sollte ein Dienstherr beabsichtigen, im Urlaubsrecht eine finanzielle Abgeltungsregelung für nicht genommenen Urlaub für Beamte zu begründen, so müsste zuvor das jeweilige Besoldungsrecht entsprechend ergänzt werden.

Wechselschichtzulage bei in Teilzeit tätigen Beamten

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. März 2009 (2 C 12.08)

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Revisionsverfahren ein Urteil des Verwaltungsgerichtes Frankfurt am Main vom 3. Dezember 2007 – VG 9 E 2418/07 (V) – aufgehoben und entschieden, dass die anteilige Auszahlung der Wechselschichtzulage an in Teilzeit tätige Beamte nicht gegen europarechtliche Grundsätze verstoße. Die wegen der Teilzeitbeschäftigung gemäß § 6 Abs. 1 BBesG vorgenommene Kürzung der Wechselschichtzulage sei bei einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des § 20 Abs. 1 EZuLV rechtmäßig, da die Wechselschichtzulage gemäß § 20 Abs. 1 EZuLV zu den Dienstbezügen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 BBesG gehöre. Der in § 6 BBesG enthaltene Proportionalitätsgrundsatz gebiete, dass bei Teilzeitbeschäftigung die Dienstbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt werden dürfe. Der darin enthaltenen pro rata temporis Grundsatz entspricht auch § 4 Abs. 2 des Anhangs zur Richtlinie Nr. 97/81/EG des Rates und damit den europarechtlichen Vorgaben.

Allerdings müsse § 20 Abs. 1 EZuLV europarechtskonform ausgelegt und die Wechselschichtzulage bei Teilzeitkräften bereits – je nach Umfang der Arbeitszeitreduzierung – früher als normiert anteilig ausgezahlt werden.

Die Vorgabe von durchschnittlich 40 Stunden Nachtdienst in einem fünf Wochenzeitraum des § 20 Abs. 1 EZuLV könne daher so nicht auf Teilzeitkräfte angewendet werden, da ansonsten für Teilzeitkräfte eine höhere Belastungsgrenze statuiert würde als für Vollzeitkräfte. Gemeinschaftsrechtlich sei es daher geboten, das für Vollzeitbeschäftigte bestehende Erfordernis von 40 Stunden Nachtschicht für Teilzeitkräfte proportional zu ihrem Beschäftigungsumfang zu kürzen.

Der dbb hatte über diese Entscheidung berichtet und Beamte in Teilzeit mit Wechselschichtdienst geraten, zu prüfen, ob sie bei Berücksichtigung der – proportional zum Umfang ihrer Arbeitszeit – abgesenkten Stundenanzahl, welche in Nachtschicht zu leisten sind, ggf. einen Anspruch auf anteilige Auszahlung der Wechselschichtzulage haben. Entsprechende Nachzahlungsansprüche könnten rückwirkend bis zur Grenze der Verjährung von drei Jahren – also bis einschließlich 2006 – geltend gemacht werden.

Ausbleibende Erhöhung im Jahr 2000 für Beamte

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Juli 2009 (2 C 76.08)

Das Bundesverwaltungsgericht hat eine Revision eines Klägers zurückgewiesen, mit welchem sich dieser gegen die Verschiebung der Besoldungsanpassung gegenüber der Tarifanpassung im Jahr 2000 wandte. Der Gesetzgeber sei nicht verpflichtet, die Ergebnisse von Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes spiegelbildlich auf die Beamtenbesoldung zu übertragen (im Anschluss an BVerwGE 117, 305). Ob die Besoldung der Beamten im jeweiligen Kalenderjahr dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation entspreche, beurteile sich nicht nach den Bruttobezügen, sondern ausschließlich nach dem in diesem Zeitraum erzielten Nettoeinkommen. Durch die gegenüber dem Tarifbereich im Öffentlichen Dienst um fünf Monate verschobene Erhöhung der Bezüge würden die Besoldungs- und Versorgungsempfänger im Jahr 2000 nicht von der Teilhabe an der allgemeinen Wirtschafts- und Einkommensentwicklung abgekoppelt.

Verfassungsmäßigkeit der Kürzung der jährlichen Sonderzahlung im Jahr 2003 in Nordrhein-Westfalen

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Oktober 2009 (2 BvL 13/08)

Das Bundesverfassungsgericht hat mehrere Vorlagebeschlüsse des Verwaltungsgerichts Arnsberg als unzulässig zurückgewiesen. Die Vorlagebeschlüsse betrafen alleamt die Frage, ob das Gesetz über die Kürzung der Gewährung einer Sonderzahlung an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger für das Land Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2003 und 2004 verfassungsgemäß sei. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts könne ein Gericht eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Vorschriften nach Artikel 100 Abs. 1 GG nur einholen, wenn es zuvor sowohl die Entscheidungserheblichkeit der Vorschriften als auch ihre Verfassungsmäßigkeit sorgfältig geprüft habe (vergleiche BVerfGE 86, 71 <76>). Das vorlegende Gericht müsse hierzu darlegen, inwiefern seine Entscheidung von der Gültigkeit der zur Prüfung gestellten Normen abhängt. Dabei seien an die Darlegung der Entscheidungserheblichkeit im Interesse der Abgrenzung der konkreten von der abstrakten Normenkontrolle strenge Anforderungen zu stellen (vergleiche BVerfGE 97, 49 <66 f.>). Ferner müsse das Gericht seine Überzeugung von der Verfassungswidrigkeit der Norm näher darlegen und deutlich machen, mit welchem verfassungsrechtlichen Grundsatz die zur Prüfung gestellte Regelung seiner Ansicht nach nicht vereinbar sei. Dazu bedürfe es einer Auseinandersetzung mit naheliegenden tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkten sowie einer eingehenden, Rechtsprechung und Schrifttum einbeziehenden Darstellung der Rechtslage. Diesen Anforderungen würden die Vorlagebeschlüsse nicht gerecht. Das Verwaltungsgericht habe die Entscheidungserheblichkeit der zur Prüfung gestellten Vorschriften nicht in ausreichender Weise dargelegt. Es habe die von den Klägern in den Ausgangsverfahren erhobenen Leistungsklagen auf die Gewährung von jährlichen Sonderzahlungen ohne Weiteres als statthaft angesehen, ohne sich mit anderen in Betracht kommenden Möglichkeiten fachgerichtlichen Rechtsschutzes und den daraus resultierenden potentiell unterschiedlichen Auswirkungen auf die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen zu befassen. Das vorlegende Gericht hätte thematisieren müssen, ob die Klagen nicht unabhängig von der Gültigkeit des Sonderzahlungsgesetzes NRW als unzulässig abzuweisen gewesen wären mit der Folge, dass die Vorlagefragen nicht entscheidungserheblich wären. Insoweit fehle es an einer Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach die Verletzung des Alimentationsprinzips in erfolversprechender Weise nur im Wege der Feststellungsklage geltend gemacht werden könne. Das Bundesverwaltungsgericht gehe in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass die Frage der Amtsangemessenheit der Alimentation im Wege der Feststellungsklage nach § 43 Abs. 1 VwGO zu klären sei. Das Ziel, eine höhere als die jeweils gesetzlich vorgesehene Besoldung zu erhalten, werde mit einem Feststellungsantrag in der umfassendsten und zweckentsprechenden Weise zum Ausdruck gebracht. Insbesondere habe das Bundesverwaltungsgericht in einem Urteil zur beihilferechtlichen Kostendämpfungspauschale nach § 12 a der nordrhein-westfälischen Beihilfenverordnung ausgesprochen, dass die Verletzung des Alimentationsprinzips durch besoldungsrelevante Einschnitte in einfachrechtlich statthafter Weise nur im Wege der Feststellungsklage geltend gemacht werden könne. Aufgrund des besoldungsrechtlichen Gesetzesvorbehalts und des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers könne den Beamten auch dann, wenn die Verfassungsmäßigkeit ihrer Alimentation in Frage stehe, keine gesetzlich nicht vorgesehenen Besoldungsleistungen zugesprochen werden. Vielmehr seien sie darauf verwiesen, ihren Alimentationsanspruch durch Klagen auf Feststellung geltend zu machen, dass ihr Nettoeinkommen – bei der gebotenen Gesamtbetrachtung aller besoldungsrelevanten Regelungen – verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei. Das Verwaltungsgericht habe es versäumt, sich mit der Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts betreffend die im fachgerichtlichen Verfahren statthafte Klageart zur Geltendmachung einer möglichen Unteralimentation auseinanderzusetzen. Es hätte begründen müssen, weshalb entgegen dieser Rechtsprechung die Leistungsklagen im Ausgangsverfahren als statthaft zu erachten seien mit der Folge, dass die Gültigkeit des Sonderzahlungsgesetzes Nordrhein-Westfalen entscheidungserheblich sei. In den Ausgangsverfahren hätten die Kläger nach den vom Vorlagegericht getroffenen Feststellungen weder ausdrücklich noch sinngemäß Klage auf Feststellung erhoben, dass ihr Nettoeinkommen in den fraglichen Kalenderjahren verfassungswidrig zu niedrig bemessen gewesen sei. Vielmehr hätten sie nach Wertung des vorlegenden Gerichts Leistungsklage mit dem Ziel erhoben, für das jeweilige Kalenderjahr eine Sonderzahlung in vergleichbarer Höhe wie in früheren Jahren zu erhalten. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts sei die Verfassungswidrigkeit des Sonderzahlungsgesetzes Nordrhein-Westfalen entscheidungserheblich, weil zur Sicherung einer amtsangemessenen Alimentation nicht eine Korrektur der das

Entwicklung der Besoldung

Alimentationsprinzip konkretisierenden Besoldungs- und Versorgungsgesetze, sondern schlicht die Rückgängigmachung der Kürzung beziehungsweise Streichung der jährlichen Sonderzahlung geboten sei. Diese Rechtsauffassung stehe jedoch im Widerspruch zu der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach die Verletzung der Alimentationspflicht des Gesetzgebers nicht die Unwirksamkeit oder Unanwendbarkeit einer bestimmten Regelung nach sich ziehen könne, die eine Leistung kürze oder streiche, die – wie Beihilfen oder die jährliche Sonderzuwendung – für sich genommen verfassungsrechtlich nicht gewährleistet sei, ohne dass das Verwaltungsgericht sich hiermit auseinandersetzt.

Zudem hat das Oberverwaltungsgericht des Landes Nordrhein-Westfalen am 9. Juli 2009 einen Vorlagebeschluss erlassen und dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob die Netto-Alimentation des Klägers in den Jahren 2003 und 2004 bezogen auf die Besoldungsgruppe A 9 beziehungsweise bezogen auf die Besoldungsgruppen A 12 und A 13 mit Artikel 33 Abs. 5 GG in seiner bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung vereinbar gewesen ist (1 A 1525/08)

Kläger sind ein 1957 geborener, verheirateter und im streitgegenständliche Zeitraum 2003/2004 für ein Kind kindergeldberechtigter Justizoberinspektor, Besoldungsgruppe A 9 und ein 1957 geborener, lediger und kinderloser, Oberamtsanwalt, Besoldungsgruppe A 13. Klagegegenstand ist das Ende 2003 verabschiedete Sonderzahlungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, wonach Landesbeamte der Besoldungsgruppen A 9 und höher ab 2003 statt 84,29 vom Hundert nur noch eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 50 vom Hundert der für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge erhalten. Auch sieht das Landesgesetz einen Anspruch auf Urlaubsgeld ab 2004 nicht mehr vor. Im Jahr 2003 erhielt der Kläger nach Bundesurlaubsgeldgesetz noch 255,65 Euro Urlaubsgeld.

Die Kläger beantragten festzustellen, dass ihre Besoldung in den Jahren 2003 und 2004 durch die Kürzung der Sonderzahlung und Streichung des Urlaubsgeldes – in Verbindung mit den durch Gesetz bestimmten Besoldungsanpassungen – zu niedrig bemessen gewesen ist. Bei Betrachtung aller Besoldungselemente im Rahmen einer Gesamtwürdigung sei dies mit Artikel 33 Abs. 5 GG nicht vereinbar. Nach klageabweisenden erstinstanzlichen Urteilen mit Zulassung der Berufung setzte das Berufungsgericht die Verfahren gemäß Artikel 100 Abs. 1 Satz 2 erste Alternative in Verbindung mit Satz 1 zweite Alternative GG und §§ 13 Nr. 11, 80 BVerfGG aus und legte es dem Bundesverfassungsgericht mit der oben genannten Frage vor.

Die Vorlagebeschlüsse sind beim Bundesverfassungsgericht unter den Aktenzeichen 2 BvL 19/09, 1 A 1695/08 und 2 BvL 20/09 anhängig. Wann eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ergeht, ist noch nicht absehbar.

Zudem liegt dem Bundesverfassungsgericht ein Aussetzungs- und Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts Braunschweig (7 A 357/05) mit der Frage vor, ob die dem Kläger (Steueramtsinspektor A 9 BBesO, geboren 1964, verheiratet, 2 Kinder) gewährte Netto-Alimentation im Kalenderjahr 2005 mit Artikel 33 Abs. 5 GG (in seiner bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung) vereinbar ist.

Bei den Aussetzungs- und Vorlagebeschlüssen handelt es sich nicht um Musterverfahren des dbb.

Zeitnahe Geltendmachung einer verfassungsmäßigen Alimentation

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Mai 2010 (2 C 33.09)

Aufgrund der Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts stehen Beamten Ansprüche auf erhöhte Besoldung für das dritte und jedes weitere unterhaltsberechtigten Kind ab dem Jahr zu, ab dem sie das Alimentationsdefizit erstmals geltend gemacht haben. Ansprüche auf der Grundlage der Vollstreckungsanordnung bestünden erst ab dem Haushaltsjahr, in dem der Beamte gegenüber dem Dienstherrn geltend gemacht habe, dass er den kinderbezogenen Anteil seiner Alimentation für unzureichend halte. Besoldungsleistungen dürften nur gewährt werden, wenn und soweit sie gesetzlich festgelegt seien. Aufgrund des in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerten besoldungsrechtlichen Gesetzesvorbehaltes und des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers gelte dies auch dann, wenn das Bundesverfassungsgericht festgestellt habe, dass die

Alimentation der Beamten verfassungswidrig zu niedrig festgesetzt sei. Den Beamten werde auch in diesen Fällen zugemutet abzuwarten, bis der Gesetzgeber aufgrund der verfassungsgerichtlichen Feststellung eine Neuregelung treffe. Ansprüche auf Nachzahlung der Differenz zwischen gesetzlich vorgesehener und verfassungsrechtlich gebotener Besoldung für die Zeit vor der verfassungsgerichtlichen Feststellung erkenne das Bundesverfassungsgericht für die Beamten erst ab dem Haushaltsjahr zu, in dem sie das Alimentationsdefizit gegenüber den Dienstherrn geltend gemacht haben. Diese Rückpflicht folge aus der Pflicht des Beamten, auf die finanziellen Belastungen des Dienstherrn und dessen Gemeinwohlverantwortung Rücksicht zu nehmen.

Das Erfordernis der rechtzeitigen Geltendmachung werde durch den Zweck der Alimentation nahe gelegt, die der Deckung eines gegenwärtigen Bedarfs diene. Daher obliege es dem einzelnen Beamten zu entscheiden, ob er die gesetzlich gewährte Besoldung als ausreichend ansehe oder ob er sie für so unzureichend halte, um einen amtsangemessenen Lebensdurchschnitt zu ermöglichen. Der Beamte könne nicht erwarten, in den Genuss von Besoldungsleistung für zurückliegende Haushaltsjahre zu kommen, obwohl er sich mit der gesetzlichen Alimentation zufrieden gegeben und nicht beanstandet habe, sie reiche für eine amtsangemessene Lebensführung nicht aus. Diese Rüge sei dem Beamten auch zumutbar.

Die Abhängigkeit des Alimentationsanspruchs von der rechtzeitigen Geltendmachung führe auch nicht zu einer Entwertung der Alimentation als Gegenleistung für die vom Beamten erbrachten Dienste. Zwar seien die Dienstleistungspflichten des Beamten und die Alimentationspflicht des Dienstherrn aufeinander bezogen und stünden in einem engen inhaltlichen Zusammenhang, jedoch bestünde zwischen ihnen kein unmittelbares Gegenseitigkeitsverhältnis wie zwischen Arbeitsleistung und Vergütung in Arbeitsverhältnissen. Bei verfassungsgerichtlicher Feststellung eines Alimentationsdefizits müssten allen Beamten für die zurückliegenden Zeiten Nachzahlungen zum Ausgleich des Defizits gewährt werden, um die erbrachten Dienste nicht zu entwerten. Dem stünde jedoch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gegenüber, wonach Beamte hinzunehmen haben, dass sie für die Dienste verfassungswidrig zu niedrig alimentiert worden sind, wenn sie die Höhe ihrer Alimentation nicht rechtzeitig beanstandet haben.

Besoldungsrechtliche Folgen der rechtswidrigen Ernennung von Teilzeitbeamten in Brandenburg

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2010 (2 C 86.08)

Die Ernennung eines Beamten ist auch dann wirksam, wenn in der ausgehändigten Ernennungsurkunde rechtswidrig Teilzeitbeschäftigung (§ 39 b, 39 a LBG Bbg) angeordnet worden ist. Daher entfallen mit der Aufhebung der Teilzeitanordnung rückwirkend die Verringerung der Besoldung (§ 6 BBesG) und die Auswirkungen auf die Versorgung (§ 6 Abs. 1 Satz 3, § 14 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz BeamtVG).

Einem Beamten steht im Zeitraum einer rechtswidrigen Teilzeitanordnung ein Anspruch auf volle Besoldung und Versorgung zu.

Der Kläger wandte sich mit der geltend gemachten Klage gegen die Anordnung der Teilzeitbeschäftigung in der Lebenszeiternennung und machte zudem für die Zeit der „Zwangsteilzeit“ die restlichen Besoldungs- und Versorgungsansprüche geltend.

Das Bundesverwaltungsgericht gab der vom Kläger gegen die Zurückweisung seiner Berufung erhobenen Revision mit Entscheidung vom 17. Juni 2010 statt, da der Kläger wirksam ernannt worden sei. Die Anordnung der Teilzeitbeschäftigung in der Ernennungsurkunde sei mangels gesetzlicher Grundlage rechtswidrig gewesen. Die Vollzeitbeschäftigung auf Lebenszeit bilde seit jeher das Leitbild und den kennzeichnenden wesentlichen Strukturinhalt des Beamtenverhältnisses. Dem Bewerber müsse aber eine echte Wahlmöglichkeit zwischen einer Voll- und einer Teilzeitbeschäftigung gegeben werden.

Mit der Aufhebung der Teilzeitanordnung entfielen rückwirkend die Gründe für die Verringerung der Besoldung und die Auswirkungen auf die Versorgung. Dabei sei unerheblich, wenn für diesen Zeitraum nicht die volle Dienstleistung erbracht worden sei.

Entwicklung der Besoldung

Eine zusätzliche Arbeitsleistung über die allgemein festgesetzte Arbeitszeit hinaus zum Ausgleich der teilweise unterbliebenen Dienstleistung könne der Dienstherr wegen Fehlens einer Rechtsgrundlage nicht beanspruchen. Anders als im Arbeitsrecht stelle die Besoldung kein Korrelat zur Arbeitsleistung dar, sondern diene der amtsangemessenen Alimentation des Beamten und seiner Familie. Auch bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen werde die Besoldung nicht zur bloßen Gegenleistung für die während der ermäßigten Arbeitszeit erbrachten Dienstleistungen. Sie behalte auch hier ihren sich aus Artikel 33 Abs. 5 GG ergebenden Alimentationscharakter und sei nur dann zulässig, wenn die Teilzeitbeschäftigung im Interesse des Beamten und auf dessen Antrag hin gewährt werde. Denn nur dann könne davon ausgegangen werden, dass beim Beamten eine wirtschaftliche Situation vorliege, die ihm den Verzicht auf einen Teil seiner Bezüge ermögliche und keine unzulässige Einflussnahme auf seine Amtsführung durch Dritte befürchten lasse. Aus dem Alimentationsgrundsatz folge, dass ein unverschuldetes Fernbleiben vom Dienst nicht zu besoldungsrechtlichen Nachteilen führen dürfe. War der Kläger infolge rechtswidriger Teilzeitanordnung an der Erbringung weiterer Dienstleistungen – unverschuldet – gehindert, so dürfe dies keine Auswirkungen auf seine gesetzlichen Besoldungs- und Versorgungsansprüche haben. Zur Durchsetzung dieser Ansprüche bedürfe es auch nicht der zeitnahen Geltendmachung, da die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung kraft Gesetz bestünde und nicht geltend gemacht werden müssen. Das Argument der zeitnahen Geltendmachung gelte hinsichtlich der Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation, jedoch sei dies dem gesetzlich zustehenden Anspruch nicht gleich zu stellen.

Gewährung einer Schichtzulage nach der Erschwerniszulagenverordnung

Urteil des Verwaltungsgerichts Stuttgart vom 15. Juli 2010 (4 K 4658/09)

Das Verwaltungsgericht Stuttgart gab der Klage eines Beamten statt, der geltend machte, ihm stünde ein Anspruch auf Gewährung einer Schichtzulage nach der Erschwerniszulagenverordnung zu, da er Schicht nach einem Schichtplan leiste. Die Gewährung einer Zulage hänge nicht davon ab, dass zumindest ein Teil des Schichtdienstes in die Nachtzeit falle. Wechselschichtdienst liege, wenn ein Einsatz nach einem Schicht- bzw. Dienstplan erfolge, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, d.h. in wechselnden Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet werde (Abs. 1).

Schichtdienst liege bereits vor, wenn Dienst nach einem Schichtplan geleistet werde, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsehe (Abs. 2). Für die geregelte Abstufung sei es egal, ob ein Teil des Schichtdienstes in die Nachtzeit falle, da der Wechsel der Arbeitszeit relevant sei. Dieser liege auch dann vor, wenn Dienstbeginn oder –ende nur in einem Abstand von ein oder zwei Stunden wechsele.

Keine Zulage für flugzeugtechnisches Personal bei Lehrtätigkeit an einer Schule

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2010 (2 C 3.10)

Das Bundesverwaltungsgericht hat der Revision eines Klägers gegen eine ablehnende Berufung des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts zurückgewiesen, mit welchem er geltend machte, ihm stünde die Zulage wegen seiner entsprechenden Lehrtätigkeit zu.

Die Zulage für flugzeugtechnisches Personal nach Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe A der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B setzt jedoch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts voraus, dass der Beamte beziehungsweise Soldat durch Tätigkeit am Fluggerät eigenverantwortlich einen unmittelbaren Beitrag zur Flugsicherheit leiste oder andere Personen bei einer solchen Tätigkeit anleite oder beaufsichtige. Eine Lehrtätigkeit an einer Schule, bei der in solchen Tätigkeiten unterrichtet wird, reiche dafür auch dann nicht aus, wenn der Unterricht unmittelbar am Gerät erfolge.

Abgesenkte Besoldung in den neuen Bundesländern bis 31. Dezember 2009 rechtmäßig

Urteil des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 3. Februar 2011 (2 A 54/09)

Das Sächsische Oberverwaltungsgericht hat mit oben genanntem Urteil festgestellt, dass die bis zum 31. Dezember 2009 gewährte „Ostbesoldung“ für Beamte ab der Besoldungsgruppe A 10 für einen Übergangszeitraum gerade noch rechtmäßig war und sich noch innerhalb des weiten Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers hielt. Damit wurde die Klage einer aus dem „Osten“ stammenden Amtsrichterin zurückgewiesen, die die Gewährung der Besoldung „West“ begehrte. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung wurde die Revision zugelassen.

Verwendungszulage auch bei auf Dauer angelegter Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. April 2011 (2 C 27.10, 2 C 30.09, 2 C 48.10)

Das Bundesverwaltungsgericht gab der Revision des Klägers auf Erhalt einer Zulage gemäß § 46 Abs. 1 BBesG statt, sofern einem Beamten, die Aufgaben eines unbesetzten höherwertigen Amtes zwar vertretungsweise übertragen wurden jedoch die Übertragung auf Dauer angelegt war.

Die Kläger nahmen anstelle der ihrem Statusamt (jeweils Besoldungsgruppe A 14) zugeordneten Aufgaben über mehrere Jahre hinweg Aufgaben wahr, die einer nicht besetzten Planstelle der höheren Besoldungsgruppe A 15 zugeordnet waren.

Die Aufgaben eines höherwertigen Amtes werden nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auch dann vorübergehend vertretungsweise im Sinne von § 46 Abs. 1 BBesG wahrgenommen, wenn sie dem Beamten für einen Zeitraum übertragen würden, dessen Ende weder feststeht noch absehbar sei. Würden die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen im Sinne des § 46 Abs. 1 BBesG erst nach Ablauf der Wartefrist von 18 Monaten erfüllt, sei die Zulage ab diesem Zeitpunkt zu gewähren. Es verstoße grundsätzlich nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz (Artikel 3 Abs. 1 GG), dass Beamten trotz ununterbrochener Wahrnehmung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes für einen Zeitraum von mehr als 18 Monaten die Zulage versagt werde, weil sie die erforderliche Beförderungseife nicht besitzen.

Wenngleich höherwertige Ämter grundsätzlich im Wege der Beförderung zu besetzen seien, blieb es dem Dienstherrn unbenommen, einen Beamten für eine gewisse, auch längere Zeit in einer höherwertigen Funktion zu beschäftigen. Allerdings habe ein Beamter, dem die Aufgaben eines unbesetzten höherwertigen Amtes vertretungsweise übertragen würde, nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage. Dies gelte auch dann, wenn der Dienstherr erklärt habe, er wolle die Aufgaben zeitlich unbeschränkt, „endgültig“ oder „auf Dauer“ übertragen.

Senioritätsprinzip in der Bezahlung

Besoldungsrechtliche Auswirkungen der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom 8. September 2011 (C 297/10 und C 298/10) und der Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 10. November 2011 (6 AZR 148/09 und 6 AZR 481/09)

In den bezeichneten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts erklärten die oben genannten Gerichte die Vergütung im Tarifbereich, sofern sie ausschließlich an das Lebensalter anknüpft, für rechtswidrig. Die beklagten Länder Berlin und Hessen, die aus der TdL ausgetreten waren und weiterhin den BAT anwandten, wurden als Arbeitgeber verpflichtet, den Klägern Vergütung aus der höchsten Lebensaltersstufe zu gewähren.

Fraglich ist, inwieweit diese für den Tarifbereich (BAT) getroffenen Entscheidungen auf die Besoldung der Beamten übertragen werden können.

Entsprechende Klagen im Besoldungsbereich wurden unter anderem vom Verwaltungsgerichts Chemnitz (3 K 345/10 unter anderem) ohne Zulassung der Berufung abgelehnt. Diese Verfahren sind derzeit beim Sächsischen Oberverwaltungsgericht (2 A 932/10 unter anderem) im Zulassungsverfahren zur Berufung anhängig.

Das Verwaltungsgericht Berlin wies ebenfalls in zwei Verfahren Klagen um die Besoldung aus der höchsten Besoldungsaltersstufe ab. Ein Urteil vom 24. Juni 2010 (6 K 17/09)

Entwicklung der Besoldung

wurde rechtskräftig, die weitere Entscheidung ist unter dem Aktenzeichen 6 B 15/11 beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg anhängig.

Auch das Verwaltungsgericht Schleswig hatte eine entsprechende Klage auf Besoldung aus der höchsten Besoldungsdienstaltersstufe mit Urteil vom 13. Januar 2010 (11 A 216/08) abgewiesen. Der Antrag auf Zulassung der Berufung wurde vom Oberverwaltungsgericht Schleswig-Holstein abgelehnt (Beschluss vom 15. April 2010, 3 LA 11/10).

Das Verwaltungsgericht Weimar hat mit Urteil vom 9. Januar 2012 (4 K 1005/10 We) den geltend gemachten Anspruch ebenfalls abgelehnt.

Die tragenden Gründe für diese ablehnenden Entscheidungen waren folgende:

- Die nach § 27 Abs. 1 BBesG (a. F.) angeordnete Besoldung der Beamten nach Dienstaltersstufen verstoße nicht gegen europarechtliche, verfassungsrechtliche oder einfach gesetzliche Regelungen.
- Die europarechtliche Richtlinie (2000/78/EG) des Rates vom 27. November 2000 sei nicht selbstvollziehend, aus einer nicht rechtzeitig oder nur unvollständig umgesetzten europarechtlichen Richtlinien könne der Einzelne einen klagefähigen Anspruch nicht unmittelbar ableiten.
- Das anzuwendende Besoldungsrecht knüpfe nicht an das tatsächliche Lebensalter des Beamten, sondern an das Besoldungsdienstalter, für das das Lebensalter nur ein pauschalierender Berechnungsfaktor darstelle, an.
- Das Besoldungsdienstalter beruhe auf dem Gedanken, mit der zurückgelegten Dienstzeit wachse auch die Erfahrung und damit die Leistung des Beamten.
- Eine Ungleichbehandlung nach Artikel 6 der Richtlinie hinsichtlich der Ungleichbehandlung in der Besoldung wegen Alters sei nicht diskriminierend, sofern sie objektiv und angemessen sei und im Rahmen des nationalen Rechts ein legitimes Recht verfolgt werde.
- Der Europäische Gerichtshof erkenne in seiner Cadman-Entscheidung (Urteil vom 3. Oktober 2006, C 17/05, NJW 2007, 47, Rdn. 34 ff. zu Artikel 141 EGV) die Honorierung der Berufserfahrung als legitimes Ziel der Entgeltpolitik an. Das Dienstalter gehe nach dieser Rechtsprechung mit zunehmender Berufserfahrung einher und stelle ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik dar.

Demgegenüber hat das Verwaltungsgericht Halle mit insgesamt sieben Urteilen vom 28. September 2011 (5 A 63/10, 5 A 64/10 unter anderem – noch nicht rechtskräftig) den Klagen auf Besoldung aus der höchsten Stufe stattgegeben, ohne die Berufung zuzulassen.

Das Verwaltungsgericht Halle sah in der unterschiedlichen Besoldung ein nicht gerechtfertigtes altersdiskriminierendes Moment. Es führt im Wesentlichen in der Begründung aus:

- Die Festsetzung des Besoldungsdienstalters auf den ersten Monat, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wurde, und daran anknüpfende Besoldung nach Besoldungsaltersstufen seien eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Benachteiligung aufgrund des Lebensalters.
- Dieses zu Beginn der Laufbahn erreichte Lebensalter sei das maßgebliche Kriterium für die Berechnung des Besoldungsdienstalters. Andere Gesichtspunkte wie Berufserfahrung oder Leistung könnten erst danach auf die Besoldungsdienstaltersstufe einwirken.
- Diese Benachteiligung sei auch nicht gerechtfertigt, weil das wesentliche Unterscheidungskriterium im Schwerpunkt das Lebensalter bleibe.
- Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vom 9. September 2011 (C-297/10 und C-298/10) habe eine Altersdiskriminierung der Regelung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) festgestellt. Diese Rechtsprechung sei ohne Weiteres auf die Beamtenbesoldung mit seinen Besoldungsdienstaltersstufen anwendbar.

Das Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt hat mit Beschluss vom 4. April 2012 (1 L 9/12) dem Antrag des beklagten Dienstherrn auf Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil des Verwaltungsgerichts Halle stattgegeben.

Der dbb hatte mit Schreiben vom 17. Dezember 2009 die Landesbünde über die ersten Entscheidungen und über das Vorgehen hinsichtlich eventuell zu führender Verfahren unterrichtet. Zudem wurde aktuell mit Info 3/2012 sowie 24/2012 der aktuelle Sachstand inklusive der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts sowie der Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt dargelegt und aufgezeigt, dass er dazu 35 Musterverfahren mit dem Ziel geführt habe, eine ober- oder höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage zu erlangen.

Einzelmitglieder, die rechtswahrende Schritte auf der Grundlage der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Halle eigenverantwortlich einleiten wollen, könnten sich des Musterschreibens des dbb bedienen und gegebenenfalls noch Ansprüche ab dem Jahr 2009 durch Erhebung des Widerspruchs beim Dienstherrn noch im Jahre 2012 geltend machen. Weiter wurde den dbb Landesbünden, bei denen die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Halle relevant sein könnte, empfohlen, eine Abstimmung mit den jeweiligen Dienstherrn mit dem Ziel zu treffen, die eingereichten und noch einzureichenden Widersprüche ruhend zu stellen. So könne die ober- beziehungsweise höchstrichterliche Rechtsprechung zu diesem Thema abgewartet werden. Ergänzend sollte versucht werden, die Dienstherrn zu einem Verzicht auf die Einrede der Verjährung zu bewegen. Flankiert werden könnte dieses Vorgehen durch Musterverfahren, die ebenfalls vom dbb unterstützt würden.

Eine entsprechende Anregung gegenüber dem Bundesministerium des Innern sei jedoch mit Rundschreiben vom 27. Januar 2012 nebst Ergänzung vom 23. März 2012 und Schreiben vom 1. März 2012 abgelehnt worden. Das Bundesministerium des Innern war der Ansicht, die erhobenen Ansprüche wegen angeblicher Altersdiskriminierung seien angesichts der ganz überwiegenden verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung nicht erfolversprechend. Insofern scheine eine Musterverfahrensvereinbarung kein gangbarer Weg zu sein. Eine Ruhendstellung der Verfahren würde zu weiteren Antragstellungen für die Zeit bis 2009 ermutigen. Dies sei weder im Interesse des Dienstherrn noch liege es angesichts der nur im begrenzten Umfang für alle zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im wohlverstandenen Interesse der gesamten Beamenschaft. Bei einer Gleichstellung vergleichsweise junger Beamten mit eher geringer Dienstserfahrung finde ansonsten eine mittelbare Entwertung der Lebensleistung dienstälterer Beamten statt. Auch würde die im Jahre 2009 von allen Beteiligten begrüßte betragsmäßige Überleitung aus dem alten in das neue Besoldungsrecht im Falle einer Stattgabe in Frage gestellt.

Keine Wechselschichtzulage für städtische Feuerwehrbeamte

Urteil des Verwaltungsgerichts Trier vom 16. November 2010 (1 K 202/10.TR) – rechtskräftig

Das Verwaltungsgericht Trier hat mit oben genanntem Urteil entschieden, dass den im Schichtdienst eingesetzten Feuerwehrbeamten der Stadt Trier eine Wechselschichtzulage nach der Erschwerniszulagenverordnung nicht zustehe.

Geklagt hatte ein im Dienst der beklagten Stadt stehender Feuerwehrbeamter, der als Wachabteilungsführer im Jahre 2009 an 52 Arbeitstagen Dienst im 24-Stunden-Rhythmus, an 43 Arbeitstagen Dienst von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr und an 12 Tagen Dienst von 17:00 Uhr bis 8:00 Uhr geleistet hatte. Für die Ableistung seines Dienstes erhielt er die sogenannte Feuerwehrezulage sowie die Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten. Im Klagewege begehrte er zusätzlich die Gewährung der Wechselschichtzulage nach der Erschwerniszulagenverordnung in Höhe von 102 Euro monatlich.

Das Verwaltungsgericht Trier wies die Klage ab, da der geleistete Dienst die von der einschlägigen Verordnung geforderte Voraussetzung, dass Schichtdienst mit einem regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit geleistet wird, nicht erfülle. Zwar gebe es im Dienstplan des Klägers unterschiedliche Dienstanfangs- und Dienstendzeitpunkte. Mit der Gewährung einer Wechselschichtzulage nach der Erschwerniszulagenverordnung solle jedoch der vom Schichtdienstleistenden geforderten ständigen Umstel-

Entwicklung der Besoldung

lung des Arbeits- und Lebensrhythmus und den damit verbundenen gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen besoldungsrechtlich Rechnung getragen werden. Einem solchen ständigen Wechsel unterliege der Dienst des Klägers jedoch nicht. Bei Ableistung der tageszeitlich gleichbleibenden 24-Stunden-Dienste fehle es ohnehin an dieser Voraussetzung. Aber auch unter Berücksichtigung der zudem abgeleisteten Tagesdienste ergebe sich vor dem Hintergrund von Sinn und Zweck der Wechselschichtzulage keine andere Betrachtung. Der Kläger werde insoweit lediglich, wie andere Arbeitnehmer auch, im normalen Tagesdienst eingesetzt. Eine ausgleichsbedürftige Erschwernis falle für diese Tage demnach aus. Soweit der Kläger zudem an 12 Tagen Nachtschichten absolviert habe, seien diese bereits aufgrund ihrer geringen Zahl und ihrer fehlenden Regelmäßigkeit nicht als prägend für den Dienst anzusehen.

Vereinbarkeit der Besoldung der Professoren (W-Besoldung) mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 26. Juli 2010 (2 BvL 21/08)

Das Verwaltungsgericht Gießen hatte mit Aussetzungs- und Vorlagebeschluss vom 8. Dezember 2008 (5 E 248/07) dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob die Besoldung eines Universitätsprofessors nach § 32 Satz 1 und 2 BBesG in Verbindung mit Anlage II (BBesO W) und Anlage IV Ziffer 3 (Grundgehaltssätze BBesO W) mit Artikel 33 Abs. 5 GG vereinbar sei. Der Kläger des Ausgangsverfahrens begehrte die Feststellung, dass seine Alimentation aus der Besoldungsgruppe W 2 den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine amtsangemessene Besoldung nicht genüge.

Die Entscheidung sei in der Besetzung mit drei Berufsrichtern außerhalb der mündlichen Verhandlung ohne Zuziehung der ehrenamtlichen Richter ergangen. Ein Gericht könne einen Aussetzungs- und Vorlagebeschluss gemäß Artikel 100 Abs. 1 GG, § 80 Abs. 1 BVerfGG nur in derjenigen Besetzung fassen, in der es die Entscheidung hätte treffen müssen (vergleiche BVerfGE 1, 80 <81 f.>, 16, 305 <305 f.>, 29, 178 <178 f.>, 34, 52 <57>, 54, 159 <164>, 98, 145 <152>, 114, 303 <315>, BVerfGE 5, 172 <173 f.>). Dies ergäbe sich aus dem engen Zusammenhang zwischen der anstehenden Sachentscheidung und der dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung gestellten Frage, ob die bei der Sachentscheidung anzuwendende Norm gültig oder verfassungswidrig sei (vergleiche BVerfGE 16, 305 <305 f.>, 29, 178 <178 f.>). Die Sachentscheidung im ausgesetzten verwaltungsgerichtlichen Verfahren habe grundsätzlich in voller Spruchkörperbesetzung, also in der Kammerbesetzung mit drei Richtern und zwei ehrenamtlichen Richtern, getroffen werden müssen (vergleiche § 5 Abs. 3 Satz 1 VwGO). Dies gelte somit auch für den Aussetzungs- und Vorlagebeschluss (vergleiche BVerfGE 34, 52 <57>).

Vereinbarkeit der Besoldung der Professoren (W-Besoldung) mit dem Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation

Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10)

Auf erneuten Aussetzungs- und Vorlagebeschluss des Verwaltungsgerichts Gießen hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die sogenannte W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W 2 in Hessen – verfassungswidrig sei und den Gesetzgeber aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 1. Januar 2013 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Das Verwaltungsgericht Gießen hatte mit Aussetzungs- und Vorlagebeschluss vom 7. Oktober 2010 (5 K 2160/10.GI – vormals 5 E 248/07) dem Bundesverfassungsgericht die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob § 32 Sätze 1 und 2 BBesG in der durch das Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung vom 16. Februar 2002 in Kraft getretenen Fassung, welche mangels anderer landesrechtlichen Regelungen im Land Hessen fort gilt, mit Artikel 33 Absatz 5 GG vereinbar sei.

Mit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung wurde die Besoldung von Professoren an deutschen Hochschulen unter Aufgabe der früheren dienstaltersabhängigen C-Besoldung in eine dienstaltersunabhängig ausgestaltete Grundvergütung und variablen Leistungsbezüge – der sogenannten W-Besoldung – geändert.

Diese genügt den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen

zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Im Rahmen dieser Verpflichtung habe der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen. Diesen Kriterien müsse der Gesetzgeber sowohl bei strukturellen Neuausrichtungen im Besoldungsrecht als auch bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldungshöhe über die Jahre hinweg im Wege einer Gesamtschau der hierbei relevanten Kriterien und anhand einer Gegenüberstellung mit jeweils in Betracht kommenden Vergleichsgruppen Rechnung tragen.

Taugliche Vergleichsgruppen seien primär innerhalb des Besoldungssystems zu finden. Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang solle sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft seien. Vergleiche seien dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen möglich und geboten. Des Weiteren bestimme sich die Amtsangemessenheit der Alimentation durch ihr Verhältnis zu den Einkommen, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes erzielt würden. Angesichts der zwischen Staatsdienst und Privatwirtschaft bestehenden Systemunterschiede müssten die Konditionen allerdings (nur) insgesamt vergleichbar sein. Bei Systemwechseln, die die Bewertung eines Amtes und die damit einhergehende besoldungsrechtliche Einstufung betreffen, müsse der Gesetzgeber dafür Sorge tragen, dass die besoldungsrechtliche Neubewertung eines Amtes immer noch den (unveränderten) Anforderungen des Amtes gerecht werde. Führe die gesetzgeberische Neubewertung zu einer deutlichen Verringerung der Besoldung, bedürfe es hierfür sachlicher Gründe.

Der weite Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers decke auch die der Besoldung ab. Grundsätzlich könne anstelle eines grundgehaltsorientierten, nach Dienstaltersstufen gegliederten Besoldungssystems ein zweigliedriges Vergütungssystem bestehend aus festen Grundgehältern und variablen Leistungsbezügen vorgesehen werden.

Wenn der Gesetzgeber aber von der einen auf eine andere Gestaltungsvariante übergehe, dann müsse er neben den vom Alimentationsprinzip gestellten Anforderungen auch den sonstigen verfassungsrechtlichen Vorgaben Genüge tun. Leistungsbezüge müssten, um kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentationsdefizit entfalten zu können, für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein. Dies sei etwa – bezogen auf den Personenkreis der Professoren – der Fall, wenn die Kriterien für die Vergabe der Leistungsbezüge vom Gesetzgeber hinreichend bestimmt ausgestaltet seien und wenn der einzelne Professor – vorbehaltlich unausweichlicher Beurteilungsspielräume zur Wahrung der

Wissenschaftsfreiheit – unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen habe.

Die W 2-Besoldung der Professoren in Hessen entspreche in ihrer Gesamtkonzeption nicht den Anforderungen, die das Alimentationsprinzip an eine amtsangemessene Alimentierung des betroffenen Personenkreises stellt. Die gewährte Besoldung sei evident unzureichend. Das durch die Grundgehaltssätze entstandene Alimentationsdefizit werde durch die Leistungsbezüge in ihrer bisherigen Ausgestaltung nicht kompensiert. Die festen Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung W genügten in der Besoldungsgruppe W 2 nicht, um dem Professor nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit einen angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Der Gesetzgeber habe bei der Festlegung der Grundgehaltssätze die Sicherung der Attraktivität des Professorenamtes für entsprechend qualifizierte Kräfte, das Ansehen dieses Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor geforderte Ausbildung, seine Verantwortung und seine Beanspruchung nicht hinreichend berücksichtigt. Dies ergebe sich in erster Linie aus dem Vergleich der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe W 2 mit den Grundgehaltssätzen der Besoldungsordnung A und werde durch den Vergleich mit den Einkommen außerhalb des Öffentlichen Dienstes

Entwicklung der Versorgung

bestätigt. Im Vergleich mit der Besoldungsordnung A erreiche das Grundgehalt eines W 2-Professors nicht die Besoldung eines jungen Regierungsdirektors bzw. Studiendirektors (Besoldungsgruppe A 15). Es liege unter dem Besoldungsniveau des Eingangsamtes des höheren Dienstes in der Endstufe (Besoldungsgruppe A 13). Zudem ergebe der Vergleich der W 2-Besoldung mit dem Verdienst verwandter Beschäftigtengruppen in der Privatwirtschaft, dass die W 2-Professoren in der betreffenden Verdienstskala weit unten angesiedelt sind. Die evidente Unangemessenheit der Grundgehaltssätze werde nicht durch die vom Gesetzgeber in Aussicht gestellten Leistungsbezüge aufgehoben, weil diese offensichtlich weder für jeden Amtsträger zugänglich noch hinreichend verstetigt sind. Nach der einfachrechtlichen Ausformung und der Intention des Gesetzgebers bestehe kein Anspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen, sondern nur ein Anspruch darauf, dass über die Gewährung ermessensfehlerfrei entschieden wird. Auch die sonstigen Modalitäten der Vergabe der Leistungsbezüge belegen, dass sie in ihrer derzeitigen Ausgestaltung lediglich additiven und keinen alimentativen Charakter aufweisen. Sie können nicht nur unbefristet, sondern auch befristet oder als Einmalzahlung gewährt werden und werden daher auch für die Ruhestandsversorgung oft nur in geringerem Maße wirksam.

Zur Beseitigung des als verfassungswidrig erkannten Alimentsdefizits stünden dem Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten offen. Er könne ein amtsangemessenes Alimentsniveau über die Höhe der Grundgehaltssätze sicherstellen oder etwa die Leistungsbezüge so ausgestalten, dass sie alimentativen Mindestanforderungen genügen.

Der dbb hatte in seiner Stellungnahme vom 30. März 2011 und in der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 2011, an welcher der Bundesvorsitzende des dbb, Peter Heesen, als Sachverständiger teilnahm, betont, dass die Absenkung der Grundbesoldung um 25 Prozent verfassungswidrig sei, da der Kernbestand der amtsangemessenen Alimentation verletzt würde. Die Höhe der Grundbezüge nach der Besoldungsgruppe W 2 genüge nicht, um einem Professor einen seinem Dienstrang und der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Das Professorenamt sei bei dieser Besoldung für entsprechend qualifizierte Kräfte nicht attraktiv. Zudem spiegle die Höhe der Bezahlung nicht das Ansehens des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Professor geforderte Ausbildung, seine Verantwortung und seine Beanspruchung wider. Die Leistungsbezüge müssten „on top“ gewährt und dürften nicht durch eine Absenkung der Grundbesoldung finanziert werden.

Entwicklung der Versorgung

Gesetzgeberische Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

Sechstes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2007 (BGBl. I 2007 S. 3245)

Ein wesentlicher Inhalt des Gesetzes ist – neben der deutlichen Senkung des Beitragsatzes zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung auf 3,3 Prozent und der Änderung der Lastenverteilung für die aktive Arbeitsmarktpolitik – die Einrichtung eines eigenständigen Versorgungsfonds für die Ruhestandsbeamten der Bundesagentur für Arbeit. Hierdurch soll die personelle Selbstverantwortung der Bundesagentur gestärkt werden und eine konjunkturelle Unabhängigkeit und finanzielle Nachhaltigkeit der Mittelaufbringung für zukünftige Personalausgaben erreicht werden. In den Versorgungsfonds werden circa 8 000 vorhandene Versorgungsempfänger und circa 20 000 aktive Beamte der Bundesagentur einbezogen. Aus den Rücklagen der Bundesagentur wird ein Betrag von 2,5 Milliarden Euro als Grundstock entnommen und zusammen mit den bisherigen entsprechenden Anteilen an Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds des Bundes zur vollständigen Kapitaldeckung aller Beamten der Bundesagentur für Arbeit verwendet.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der Inhalt des Gesetzes fand die grundsätzliche Zustimmung des dbb beamtenbund und tarifunion. In seiner Stellungnahme und bei der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 13. November 2007 wurde durch den Stellvertretenden Bundesvorsitzenden Heinz Ossenkamp betont, dass die haushaltsgerechte Sicherung zukünftiger Versorgungsausgaben durch Rücklagen einer

langjährigen Forderung des dbb entspricht; durch die Mittelzuführung werde weder der Anspruch der Beamten auf Dienstbezüge noch der Versorgungsanspruch gegenüber dem Dienstherrn geschmälert.

Der dbb begrüßte die Erstreckung des Versorgungsfonds auch auf vorhandene Versorgungsempfänger als ein durch die eigene Haushaltshoheit der Bundesagentur bewirktes faktisches Vorziehen des Erreichens der vollständigen Kapitaldeckung der jeweiligen Versorgungsausgaben. Dies sei – im Zuge des stattfindenden Behördenumbaus – ein richtiger Schritt zur dauerhaften und systemgerechten Gewährleistung der Beamtenversorgung im Rahmen der personellen Selbstverwaltung der Behörde.

Es wurde weiterhin ausgeführt, dass die damit verbundene Entlastung zukünftiger Beitrags- und Steuerzahler einen nachhaltigen Schritt in die richtige Richtung darstellt. Die Versorgungsfondslösung führe in einer Übergangsphase zwar zu Mehrbelastungen für den Haushalt der Bundesagentur, jedoch seien diese vorübergehender Natur, da aufgrund des Anstiegs der Versorgungsempfängerzahlen bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl aktiver Beamter eine schrittweise Entlastung gegenüber der jetzigen Finanzierungsform erreicht werde.

Deutlich kritisiert wurde, dass der Gesetzentwurf eine Einbeziehung der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen vermissen lässt, welche über einen Beirat die berechtigten Interessen der Beamten an der Sicherung der Versorgungsansprüche im Wege der Unterrichtung und Beteiligung berücksichtigt. Dadurch wurde es bedauerlicherweise unterlassen, eine größere Transparenz herzustellen, die im Hinblick auf die Betroffenen das Vertrauen in die Sicherheit und Beständigkeit des Sondervermögens stärkt und mittelbar deren demokratische Einbeziehung in eigene Angelegenheiten sichert.

Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2008/2009 (BBVAnpG 2008/2009) vom 29. Juli 2008 (BGBl. I S. 1582)

Die Versorgungsempfänger sind einbezogen in die dreistufige Bezügeerhöhung in den Jahren 2008 und 2009. Zum 1. Januar 2008 erfolgt eine pauschale Anhebung der Tabellenwerte der Bundesbesoldungsordnungen um 50 Euro; daran anschließend beträgt die lineare Anpassung 3,1 Prozent. Zum 1. Januar 2009 erfolgt eine weitere lineare Anpassung um 2,8 Prozent. Zu berücksichtigen ist, dass für Versorgungsempfänger die jeweiligen Anpassungen aufgrund der weiteren Schritte zur Absenkung des Höchststruhegehaltssatzes rechnerisch jeweils um etwa 0,54 Prozentpunkte vermindert sind. Zusätzlich erfolgt eine (anteilmäßig gemäß dem Ruhegehaltssatz berechnete) Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die zusätzliche Einmalzahlung des Jahres 2009 in Höhe von 225 Euro.

Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Nach der Kompetenzverlagerung im öffentlichen Dienstrecht durch die Föderalismusreform wurde das Dienstrecht des Bundes gesetzlich neu geordnet und entsprechend den neuen Anforderungen grundlegend modernisiert und fortentwickelt.

Im Rahmen der Novellierung des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) wurden folgende Maßnahmen im Beamtenversorgungsrechts des Bundes vorgenommen:

- Wirkungsgleiche Übertragung von Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Alterssicherungssysteme durch
- Nachvollzug der Wirkungen des Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetzes 2004 für Schul- und Hochschulzeiten durch wirkungsgleiche Begrenzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit,
- Berücksichtigung der zwischenzeitlich gekürzten Versorgung für die Nachzeichnung des Nachhaltigkeitsfaktors der Rentenreform 2004, der gegenwärtig für die Rente noch wirkungslos ist, sowie Einführung einer Revisionsklausel, um weiterhin den Gleichklang bei der allgemeinen Entwicklung der Alterssicherungssysteme sicherzustellen,
- Einführung einer Versorgungsauskunft, die der im Jahre 2001 eingeführte Rentenauskunft nachgebildet ist,

Entwicklung der Versorgung

- rentengleiche Versorgungsregelungen bei der schrittweisen Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das 67. Lebensjahr im Bundesbeamtengesetz, insbesondere abschlagsfreier Pensionseintritt nach 45 Jahren wie nach entsprechenden Pflichtbeitragsjahren im Rentenrecht,
- Festhalten an der bisherigen Antragsaltersgrenze von 63 Jahren und dafür – wie im Rentenrecht – schrittweise Erhöhung des maximalen Versorgungsabschlags auf 14,4 Prozent bei vorzeitigem Pensionseintritt auf Antrag.
- Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die neu gestalteten Grundgehaltstabellen des Besoldungsrechts wegen der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses und der gemeinsamen Strukturprinzipien von Besoldung und Versorgung,
- Anpassungen des Versorgungsrechts des Bundes an die höchstrichterliche Rechtsprechung, wobei insbesondere die besondere Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt nach den Vorgaben der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 20. März 2007 auf zwei Jahre festgelegt wird.

Die Umsetzung der Reformmaßnahmen erfolgt durch Neufassung und Novellierung der bisherigen beamtenrechtlichen Regelungen, die nach der föderalen Neuordnung als Bundesrecht fortgelten.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Im versorgungsrechtlichen Teil seiner Stellungnahme zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz hat der dbb die Klarstellungen im Hinblick auf die höchstrichterliche Rechtsprechung insbesondere zur Wartefrist bei der Versorgung aus dem letzten Amt sowie die Einführung einer Versorgungsauskunft positiv bewertet. Dagegen wurde gefordert, die bisherige Berücksichtigungsfähigkeit von Hochschulausbildungszeiten unverändert bei drei Jahren beizubehalten. Ferner wurde eine Differenzierung zwischen aktiven Beamten und Versorgungsempfängern insofern abgelehnt, als bei der Sonderzahlung unterschiedliche Bemessungsfaktoren Anwendung finden.

Im Einzelnen lautete die Stellungnahme wie folgt:

Vorbemerkung

Der Gesetzentwurf muss bei den Änderungen des BeamtVG die zahlreichen bereits erbrachten Konsolidierungsbeiträge aller Beamten und Versorgungsempfänger für das eigenständige System der Beamtenversorgung berücksichtigen. Dies hatte insbesondere zuletzt das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. September 2005 (2 BvR 1387/02) im Hinblick auf die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes und die wiederholten empfindlichen Kürzungen der Sonderzahlung vom Gesetzgeber verlangt. Folgende verfassungsrechtlichen Anforderungen müssen im Rahmen der Gesetzgebung beachtet werden und angesichts einer fortschreitenden Relativierung grundgesetzlicher Bestimmungen den politischen Entscheidungsträgern immer wieder in Erinnerung gerufen werden:

- Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist so zu bemessen, dass sie einen nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse angemessenen Lebensunterhalt gewährt. Die Versorgung in den unteren Besoldungsgruppen muss einen ausreichenden Abstand zur amtsgemäßen Mindestversorgung, welche nicht abgesenkt werden darf, aufweisen.
- Die Beamtenversorgung ist ein rechtlich und tatsächlich eigenständiges Alterssicherungssystem, welches die Funktionen der gesetzlichen Rente sowie einer betrieblichen Zusatzversorgung umfasst. Es ist nicht zulässig, die Beamten durch eigene Beiträge bei der Aufbringung der Mittel zu beteiligen.
- Versorgung ist ein durch vorherige Dienstleistung erworbenes Recht, welches durch Artikel 33 Abs. 5 GG geschützt ist und an die wesentlichen Bestandteile der Aktivbesoldung anknüpfen muss. Die Versorgung aus dem letzten Amt ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums.

Diese Anforderungen und Grundfestlegungen werden im Gesetzentwurf berücksichtigt. Vom dbb wird in diesem Zusammenhang berücksichtigt, dass gemäß der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung Orientierungsgröße für die Veränderung der Beamtenversorgung sein können, jedoch nur unter Berücksichtigung der Systemunterschiede wirkungsgleich abgebildet werden können. Dass dabei die weitere Entwicklung nach dem Ende der Absenkungsschritte des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung des Alterssicherungssystems und der Situation in den öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen sowie der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse der Überprüfung unterliegen soll, ist eine Notwendigkeit, die der dbb nicht bestreitet. Klar ist aber auch, dass die amtsangemessene Alimentation nicht der beliebigen Veränderung unterliegt und sich populistischer Übereifer bei Eingriffen in die Beamtenversorgung nicht wiederholen darf. Die systemgerechte Weiterentwicklung der Beamtenversorgung durch den Aufbau eines Versorgungsfonds für Bundesbeamte – und der damit eingeleiteten zukünftigen Kapitaldeckung – wird vom dbb unterstützt. Dies sichert die eigenständige Beamtenversorgung langfristig und die Verantwortlichkeit der Dienstherren für die amtsangemessene Alimentation der Beamten im Ruhestand wird nicht zukünftigen Generationen aufgebürdet. Der dbb lehnt nach wie vor einen unterschiedlichen Bemessungsfaktor für Versorgungsempfänger gegenüber Besoldungsempfängern bei der Sonderzahlung ab. Unter dieser Maßgabe ist dem Gesetzgeber indes zuzubilligen, dass der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung von Besoldung und Versorgung dergestalt eingehalten wird, dass keine unterschiedlichen Basistabellen für Besoldungsempfänger und für Empfänger von Versorgungsbezügen geschaffen werden. Die Begrenzung der Berücksichtigung von Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf zukünftig 855 Tage wird aus grundsätzlichen Erwägungen – auch im Sozialrecht – vom dbb abgelehnt; es wird lediglich der Versuch unternommen, zu einer finanziell annähernd wirkungsgleichen Übertragung der im System der gesetzlichen Rentenversicherung durchgeführten Reformen zu gelangen. Zur Übertragung des im Rentenrecht heute noch nicht wirkenden Nachhaltigkeitsfaktors sowie der „jeweiligen“ zeitnahen Überprüfung der Wirkungsmaßnahmen in den jeweiligen Sicherungssystemen unter Berücksichtigung der Systemunterschiede kann festgestellt werden, dass keine sachwidrige Umsetzung festzustellen ist. Dies gilt grundsätzlich auch für die Übertragung der im Rentenrecht vorgesehenen Folgeregelungen einer Anhebung der Altersgrenzen, die entsprechend zeit-, wirkungsgleich und unter Berücksichtigung der jeweiligen Übergangsregelungen nachgebildet werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Nr. 4 b § 2 BeamtVG (Arten der Versorgung)

Die gesetzliche Klarstellung, dass Einmalzahlungen zu den Versorgungsbezügen zählen, wird zustimmend zur Kenntnis genommen. Hinsichtlich der Einmalzahlungen für die Jahre 2005 bis 2007 wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die vollständige Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger des Bundes nicht akzeptabel ist. Zwar mag nicht jede einmalige oder ergänzende Einmalzahlung im Rahmen einer linearen Anpassung zwingend auf Versorgungsempfänger zu übertragen sein, eine vollständige Ausklammerung der Ruhestandsbeamten aus einer für einen Zeitraum von 3 Jahren gewährten – lediglich partiellen – Kompensation steht jedoch nicht im Einklang mit dem Anspruch dieses Personenkreises auf eine Teilhabe an der allgemeinen Besoldungsentwicklung. Der dbb fordert, die Ruhegehaltsempfänger zumindest entsprechend dem Ruhegehaltssatz an der Einmalzahlung für die Jahre 2005 bis 2007 zu beteiligen. Ein Blick auf die in den meisten Ländern getroffenen Regelungen zur Einmalzahlung offenbart das – auch vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen staatlichen Einnahmen und im Hinblick auf soziale Gesichtspunkte – nicht nachvollziehbare Handeln des Bundes als Dienstherr.

Zu Nr. 5 § 5 BeamtVG (Ruhegehaltfähige Dienstbezüge)

Die Verwendung eines Faktors auf die Grundgehaltstabelle, um den geringeren Bemessungssatz der Sonderzahlung für die Ruhegehaltsempfänger abzubilden, wird begrüßt und als einzig sinnvoller Weg zur Umsetzung des Einbaus der Sonderzahlung für Versorgungsempfänger angesehen. In der Gesetzesbegründung wären jedoch zusätzliche Hinweise auf die Berechnungsweise hilfreich, da der errechnete Faktor nach der dritten Dezimalstelle nicht ohne Weiteres nachvollziehbar erscheint. Im Zusam-

Entwicklung der Versorgung

menhang mit der verfassungsgerichtlich für nichtig erklärten Verlängerung der besonderen Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt durch das Versorgungsreformgesetz 1998, welche im vorliegenden Entwurf Berücksichtigung findet, begrüßt der dbb, dass für diejenigen Beamten, die im Zeitraum des Bestehens der verfassungswidrigen Regelung des § 5 Abs. 3 BeamtVG mit mehr als 2 und weniger als 3 Jahren im letzten Amt pensioniert worden sind, eine Neubescheidung der Versorgungsbezüge durchgeführt wird, obgleich hierzu keine rechtliche Verpflichtung bestand.

Zu Nr. 7, Nr. 51 §§ 12, 69 f BeamtVG (Ausbildungszeiten)

Die Streichung der bis zu 3 Jahren Renten steigernd angerechneten Hochschulzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung soll auf das System der Beamtenversorgung übertragen werden. Da aufgrund der Systemunterschiede eine vollständige Nichtberücksichtigung zu weit tiefgreifenderen Auswirkungen bei der Beamtenversorgung geführt hätte, wird versucht, eine in den wirtschaftlichen Auswirkungen gleichwertige Maßnahme vorzunehmen. Die vollständige Streichung von Hochschulzeiten in der Beamtenversorgung würde zu einer überproportionalen Belastung der betroffenen Beamten des gehobenen und höheren Dienstes führen. Der Entwurf sieht als einen Lösungsweg vor, dass der in der gesetzlichen Rentenversicherung maximal bewirkte Einkommensverlust von 59,11 Euro (3 Jahre x 26,27 Euro x 0,75) als durchschnittliche Einbuße zum Maßstab der Übertragung der Kürzung auf die Beamtenversorgung genommen wird. Entsprechend der Ruhegehaltssystematik sollen auf diese Weise die unteren Besoldungsgruppen weniger stark belastet werden und die oberen Besoldungsgruppen stärkere Verluste hinnehmen müssen (die Bandbreite der finanziellen Auswirkungen liegt zwischen circa 30 Euro und circa 120 Euro). Leitlinie des Gesetzentwurfs ist jedoch nach eigenem Bekunden die wirkungsgleiche Übertragung von Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung. Stattdessen fallen die vorgesehenen Einbußen für Beamte höherer Besoldungsgruppen deutlich gravierender aus als die in der gesetzlichen Rente. Der dbb fordert daher zur Vermeidung dieser Überkompensation zu Lasten vieler Versorgungsempfänger des höheren Dienstes, eine Höchstbetragsregelung vorzusehen, die überproportionale Belastungen dieses Personenkreises ausschließt. In diesem Zusammenhang ist weiterhin anzumerken, dass eine Ungleichbehandlung von Fachschulzeiten mit Hochschul- beziehungsweise Fachhochschulzeiten bei der Berücksichtigung nicht ohne Weiteres nachvollziehbar ist; die Nichtberücksichtigung von Hochschulzeiten in Rente und Beamtenversorgung stellt sich vielmehr als willkürliche Sparmaßnahme dar. Trotz der angestrebten sozialen Symmetrie dieses Zugriffs auf die Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten des gehobenen und höheren Dienstes führen diese Maßnahmen de facto dazu, dass eine qualifizierte Fachhochschul- oder Hochschulausbildung sowohl im System der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Beamtenversorgung nicht mehr angemessen berücksichtigt und honoriert wird. Im gehobenen und höheren Dienst ist eine solche Ausbildung jedoch zwingende Laufbahnvoraussetzung. Konsequenz einer Umsetzung des Gesetzentwurfs wird somit sein, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Akademiker – neben den im Vergleich zur freien Wirtschaft eingeschränkten Bezahlungs- und Aufstiegsmöglichkeiten – um einen weiteren Gesichtspunkt verschlechtert wird. Eine solche Entwicklung kann vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Wettbewerbs um qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal in naher Zukunft – auch auf Grund geburtschwacher Jahrgänge – nicht im öffentlichen Interesse liegen. Aus diesen Gründen sollte die bisherige Berücksichtigungsfähigkeit von Fachhochschul- und Hochschulzeiten in unverändertem Umfang von 3 Jahren bestehen bleiben. Der in § 69 f BeamtVG vorgesehene Übergangszeitraum von 4 Jahren für die Abschmelzung von 1 095 auf 855 Tage würde – bei grundsätzlicher Ablehnung der bewirkten Rechtsfolgen – aus Sicht des dbb eine verantwortbar angemessene Übergangs- und Bestandsschutzregelung darstellen.

Zu Nr. 10 §§ 14, 69 h BeamtVG (Höhe des Ruhegehalts)

Bezüglich der grundsätzlichen Einschätzung zur Anhebung der Altersgrenzen verweisen wir auf die zu Artikel 1 des Gesetzentwurfs aufgeführten Argumente.

Im Beamtenversorgungsrecht sollen nunmehr die Versorgungsabschlagsregelungen entsprechend den geplanten gesetzlichen Regelungen für die Rente modifiziert werden. Die Anhebung ist bei lediglich gesetzessystematischer Betrachtung folgerichtig; bei Berücksichtigung der oftmals für den in den Ruhestand eintretenden Beamten nicht vermeidbaren Folgen muss die Verschärfung der Abschlagsregelungen abgelehnt werden. Die Verlängerung der durchschnittlichen Lebenserwartung geht nicht unein-

geschränkt Hand in Hand mit einer längeren beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter. Nicht zuletzt wegen der deutlichen Arbeitsverdichtung in den letzten Jahren kommt für Beamte in vielen Beschäftigungsbereichen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus körperlichen und psychischen Gründen kaum in Frage. Die Folge der Heraufsetzung der Altersgrenzen und Antragsgrenzen für einen versorgungsabschlagsfreien Ruhestandseintritt wird sein, dass viele Beamte, die trotz körperlicher Beeinträchtigungen bislang noch die für sie maßgebliche Alters- oder Antragsgrenze erreicht haben, zukünftig vermehrt lebenslange Versorgungsabschläge werden hinnehmen müssen. Das hat zur (wohl beabsichtigten) Konsequenz, dass der Anteil der Beamten, welche dauerhaft gekürzte Versorgungsbezüge in Kauf nehmen müssen, zukünftig deutlich ansteigen wird. Die demographischen Gründe, die zur Notwendigkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit führen mögen, sind von den Bedingungen und Ursachen des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zu trennen. Insbesondere sind die unterschiedlichen Belastungen der unterschiedlichen Berufsgruppen im Gesetzentwurf nicht hinreichend berücksichtigt. So sind zum Beispiel körperlich stärker beanspruchte Beamtengruppen mit frühem Dienst Eintritt nicht dadurch zu trösten, dass sie weiterhin mit 65 Jahren in den Ruhestand eintreten können, sofern sie 45 Dienstjahre vorweisen können, da in vielen Berufsgruppen eine Berufsausübung über einen derartig langen Zeitraum auf Grund körperlicher und psychischer Belastung von vornherein nicht oder nur schwer möglich ist. Bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 vom Hundert für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand versetzt wird (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BeamtVG). Eine Minderung entfällt, wenn der Beamte das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat. Für diesen Fall gilt die Übergangsregelung zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters in § 69 h Abs. 3 BeamtVG. Wird der Beamte vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand versetzt, tritt an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres die Vollendung des 63. Lebensjahres. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 1. Januar 2024 ersetzt eine nach dem Datum der Zuruhesetzung gestaffelte Übergangsregelung die Vollendung des 63. Lebensjahres. Für alle vor dem 1. Januar 2024 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte entfällt nach Erreichen der sich aus den Änderungen ergebenden Altersgrenze eine Minderung der Ruhestandsbezüge bereits dann, wenn sie statt mindestens 40 mindestens 35 Dienstjahre vollendet haben. Ein – nicht schwer behinderter – Beamter hat bereits 45 Jahre mit Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt, ist aber erst 63 Jahre alt, da er bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres in die Verwaltung eingetreten ist. Der Entwurf lässt offen, ob hier die Minderung 14,4 Prozent oder aber nur 7,2 Prozent beträgt. Geregelt wird nur, dass derjenige der 65 Jahre alt ist und 45 anrechenbare Jahre zurückgelegt hat, ohne Abzüge in den Ruhestand versetzt wird. Keine Regelung wird für den Fall getroffen, dass der Beamte über 63 und unter 65 Jahre alt ist und gleichwohl bereits 45 Jahre mit Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat. Eine entsprechende Regelung fehlt insbesondere für Polizeivollzugsbeamte; eventuell ist eine Regelung mit der Novellierung des Bundespolizeibeamtengesetzes beabsichtigt. Aufgrund der hohen gesundheitlichen Anforderungen an die Polizeivollzugsbeamten, einer Verschärfung der Kriterien für die Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit durch ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes aus 2004 und der Tatsache, dass trotz Bestehen der Verwaltungsdiensttauglichkeit ein Laufbahnwechsel wegen fehlender Planstellen nicht möglich ist, werden zukünftig vermehrt Polizeivollzugsbeamte vorzeitig in den Ruhestand geschickt. Für Polizeivollzugsbeamte, die überwiegend im Schicht- und Einsatzdienst eingesetzt waren sollte folgende Regelung vorgenommen werden: Werden Polizeivollzugsbeamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, muss dies abschlagsfrei erfolgen, wenn mindestens 22 Jahre Schicht- oder Einsatzdienst geleistet wurden. Diese Regelung sollte – auf Grund vergleichbarer Konstellation – auch für die Vollzugsdienste der Zollverwaltung gelten. Weiterhin wäre zu prüfen, ob in diesen Fällen nicht die Hinzuverdienstgrenzen analog denen von ausscheidenden Bundeswehrangehörigen gestaltet werden könnten, um denjenigen Beamten, die noch erwerbsfähig sind, die Möglichkeit des Aufbaus einer zusätzlichen Versorgung zu geben. Im Weiteren werden die entsprechend der schrittweisen Erhöhung der Lebensarbeitszeit vorgesehenen Übergangsregelungen in § 69 h BeamtVG als notwendige Beachtung des verfassungsrechtlichen Vertrauensschutzgrundsatzes betrachtet. Anzuerkennen ist dabei, dass Zeiten der Kindererziehung oder Pflege bei der Berechnung der zurückgelegten Dienstjahre für einen Ruhestand ohne Versorgungsabschlag wegen der Absolvierung einer Mindestzahl Ruhegehaltfähiger Dienstjahre uneingeschränkt Berücksichtigung finden und dadurch keine Benachteiligung von weiblichen Beamten stattfindet. Da die Folgen

Entwicklung der Versorgung

einer nicht mehr möglichen Weiterbeschäftigung im Alter in vielen Verwendungsbereichen einseitig durch die Beamten durch Versorgungsabschläge und damit einer dauerhaften Kürzung der Versorgungsbezüge getragen werden sollen, lehnt der dbb die Heraufsetzung der Regel- und Antragsaltersgrenze aus faktischen Gründen ab. Vielmehr ist es erforderlich, weiterhin einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Ruhestandsphase zu ermöglichen. Hierfür sollten flexible Möglichkeiten bestehen, die es dem Einzelnen ermöglichen, diesen Übergang nach seinen persönlichen Bedürfnissen und entsprechend seiner Lebensplanung zu gestalten.

Zu Nr. 11 § 14 a BeamtVG (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)

Im Wesentlichen wird der bisherige § 14 a BeamtVG beibehalten und mit einer Klarstellung hinsichtlich der Berechnungsgrundlage des zu erhöhenden Ruhegehaltssatzes versehen. Hierdurch ist bezweckt, eine Erhöhung auch des (amtsbezogenen) Mindestruhegehaltssatzes beim Zusammentreffen von Mindestversorgungsbezügen und vorübergehender Erhöhung nach § 14 a BeamtVG – in Konsequenz der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (2 C 25.04) – nicht vornehmen zu müssen. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass das oben genannte Urteil des BVerwG systematisch nicht ohne Weiteres mit dem Charakter der Mindestversorgung als „Auffang-Alimentation“ und dem weiteren Zweck der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bei noch ruhenden Rentenanwartschaften in Einklang zu bringen ist. Der durch die Gesetzesänderung vorgenommene Ausschluss der Erhöhung auch des nicht erdienten Versorgungsanspruchs bei noch nicht realisierbaren Rentenanwartschaften ist daher als grundsätzlich systemgerecht und nicht sachfremd zu erachten.

Zu Nr. 23 § 46 BeamtVG (Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche)

Gegen die Anpassung an die durch das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz geänderten Bedingungen bestehen keine Einwände.

Zu Nr. 27 § 49 Abs. 10 BeamtVG (Versorgungsauskunft)

Die nunmehr im Entwurf vorgesehene Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft wird als zweckdienliche Regelung im Interesse künftiger Ruhestandsbeamter angesehen. Es entspricht einer langjährigen Forderung des dbb, Beamten, die eine gewisse zeitliche Nähe zum Eintritt in den Ruhestand aufweisen, die voraussichtlichen finanziellen Erwartungen nach Maßgabe der Rechtslage zum Zeitpunkt der Auskunft mitzuteilen. Dass diese Auskunft nur auf Antrag und bei Vorliegen eines berechtigten Interesses erteilt wird, wird als sachgerecht angesehen. Die Voraussetzungen sollten nach unserer Auffassung jedoch nicht zu eng interpretiert werden, zumal mittlerweile die elektronische Bezügeverwaltung und -verarbeitung einer breiten Auslegung eines „berechtigten Interesses“ im Einzelfall nicht entgegenstehen dürfte.

Zu Nr. 30 § 50 c BeamtVG (Kinderzuschlag zum Witwengeld)

Gegen die Klarstellungen und Ergänzungen bei der Regelung des Kinderzuschlags zum Witwengeld im Hinblick auf das Versorgungsänderungsgesetz 2001 bestehen keine Bedenken.

Zu Nr. 34 § 53 BeamtVG (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen)

Die Klarstellung in Bezug auf die Mindesthöchstgrenze nach § 53 Abs. 2 Nr. 3 zweite Alternative BeamtVG wird als Korrektur einer missverständlichen Formulierung begrüßt. Durch die Änderung des Höchstbetrages für den anrechnungsfreien Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf nunmehr ein Siebtel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird zumindest eine Gleichstellung mit den Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Der Hinzuverdienst beträgt dort aktuell 350 Euro und wird entsprechend dem durchschnittlichen Entgelt der gesetzlich Versicherten angepasst und dynamisiert. Diese Umstellung auf einen dynamischen Betrag wird grundsätzlich als Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Kritisiert werden muss jedoch, dass die Verweisung auf das SGB IV einen Fremdkörper im Beamtenversorgungsrecht darstellt. Systemgerechter und methodisch richtig wäre die Festlegung eines gesonderten Geldbetrages, der jeweils gesondert der Höhe nach angepasst wird. Der dbb hält es darüber hinaus für sinnvoller, eine einheitliche Anpassung der Hinzuverdienstgrenze sowohl im Versorgungs- als auch im Rentensystem in Höhe der jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen

Geringfügigkeitsgrenze von zurzeit 400 Euro vorzunehmen. Dies wäre verwaltungsvereinfachend und würde häufig bestehende Missverständnisse im Hinblick auf die Höhe des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes vermeiden. Das, was der Gesetzgeber hinsichtlich Umfang und Höhe als Beschäftigung nur geringfügigen Ausmaßes ansieht, sollte nicht auf das erdiente Ruhegehalt angerechnet werden. Die in § 53 Abs. 7 Satz 2 BeamtVG vorgenommene Differenzierung zwischen steuerpflichtigen und steuerfreien Aufwandsentschädigungen, die Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerwG zum Werbungskostenabzug sowie die ausdrückliche Freistellung von Jubiläumszuwendungen von der Anrechnung, fassen wir als hilfreiche gesetzliche Klarstellung auf.

Zu Nr. 43 § 66 BeamtVG (Beamte auf Zeit)

Gegen die Anpassung des sogenannten Sockelruhegehaltssatzes nach achtjähriger Amtszeit kommunaler Wahlbeamter an die allgemeine Gesetzssystematik gemäß § 69 e BeamtVG werden keine Einwände erhoben.

Zu Nr. 46 – 51 §§ 69 – 69 g BeamtVG (Übergangsregelungen)

Die Klarstellungen und Ergänzungen, welche auch auf Grund früherer Gesetze hinsichtlich der Übergangsregelungen erforderlich erscheinen, werden zur Kenntnis genommen, ohne in der Kürze der Zeit eine jeweils konkrete Einschätzung der sich hieraus ergebenden Folgen für die Rechtsanwendung abgeben zu können; jedenfalls sind keine offenkundig nachteiligen Auswirkungen erkennbar. Anzunehmen bleibt jedoch, dass die Übergangsregelungen, denen der dbb aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit und des darin enthaltenen Vertrauensschutzgedankens uneingeschränkt zustimmt, möglichst verständlich gehalten sein sollten. Dabei ist durchaus bewusst, dass Rechtsstandswahrung und Übergangsrecht nur selten anwenderfreundlich formuliert werden kann, jedoch ist aus Gründen der Minimierung bürokratischer Formulierungen eine möglichst hohe Transparenz anzustreben.

Zu Nr. 50 h § 69 e Abs. 7 BeamtVG (Übergangsregelungen)

Durch eine sogenannte Revisionsklausel soll die parallele Entwicklung der Alterssicherungssysteme Rente und Beamtenversorgung sichergestellt werden und die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 nach vollständiger Vollziehung der Absenkungsschritte in Bezug auf die Ruhegebaltsberechnung nach § 69 e BeamtVG überprüft werden. Hinsichtlich des Erfordernisses der Berücksichtigung der bereits vollzogenen, überproportionalen Kürzungen wird auf die Vorbemerkungen zu diesem Artikel verwiesen. Grundsätzlich ist gegen eine unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Rechtsprechung und Beachtung der systematischen Unterschiede der Alterssicherungssysteme vorzunehmende Anpassung künftiger Entwicklungen nichts einzuwenden.

Das in der Begründung genannte Kriterium der Entwicklung der Versorgungsausgaben wird jedoch entschieden abgelehnt. Ein lediglich durch einen Zuwachs an Versorgungsempfängern bewirkter nominaler Anstieg von Versorgungsausgaben darf nicht isoliert als Einschätzungsbasis künftiger Maßnahmen herangezogen werden; dies gebietet allein die Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation, welche kein beliebiges, von aktuellen Haushaltskonstellationen abhängiges Kriterium darstellt. Dies gilt umso mehr für den Dienstherrn Bund, dessen überwiegende Versorgungsverpflichtungen sich für absehbare Zeit zum erheblichen Teil für Beamte der Postnachfolgeunternehmen ergeben. Für diese Gruppe ist jedoch – neben der teilweisen Mittelaufbringung durch die Postnachfolgeunternehmen – der Wert der dem Bund gehörenden Aktien dieser Unternehmen heranzuziehen; da diese Mittel bereits in erheblichem Umfang zweckentfremdet worden sind, bedürfte es einer grundgesetzwidrigen Argumentation, diesen Umstand für eine weitere Aufweichung der Alimentationsverpflichtung gegenüber den Bundesbeamten im Ruhestand anzuführen. Der dbb wird sich diesbezüglich nachdrücklich für die verfassungskonforme Entwicklung des Alterssicherungssystems der Beamtenversorgung einsetzen und eine gerechte Ausgestaltung – die Systemunterschiede mehr als bisher berücksichtigenden Gleichklang aller Alterssicherungssysteme – kritisch verfolgen und einfordern.

Zu Nr. 58 § 108 BeamtVG (Anwendungsbereich in den Ländern)

Die Bestimmung, dass das bisherige Beamtenversorgungsgesetz in den Ländern bis zum In-Kraft-Treten entsprechender eigener Regelungen weitergilt, ergibt sich bereits unmittelbar aus Artikel 125 a Abs. 1 GG und ist daher nicht vonnöten.

Entwicklung der Versorgung

Abschließend noch ein Anliegen des dbb zur besonderen Versorgungssituation von Beamten aus dem Beitrittsgebiet:

Nach der Wiedervereinigung wurden ehemalige Angehörige der Passkontrolleinheit (MfS), Personenschützer (MfS) und Angehörige der Grenztruppen in den Bundesgrenzschutz, heute Bundespolizei, in das Bundeskriminalamt und den Zoll in ein Beamtenverhältnis übernommen. Gemäß § 30 Abs. 1 BBesG, 12a BeamtVG, § 2 Abs. 2 Nr. 2 der 2. BesÜV und § 2 Nr. 7 der 2. BeamtVÜV sind dies keine berücksichtigungsfähigen Dienstzeiten und nicht ruhegehaltstauglich. Bei Polizeivollzugsbeamten mit der besonderen Altersgrenze von 60 ergibt sich bei der Berechnung des Ruhegehaltes eine widersprüchliche Situation. In der Zeit vom 60. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr erfolgt unter Anwendung des § 14 a BeamtVG eine vorübergehende Erhöhung des verdienten Ruhegehaltes um die Zeiten einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, wenn diese mindestens 60 Monate erfolgt ist, mit rund einem Prozentpunkt. Die oben genannte und von der Ruhegehaltstauglichkeit ausgeschlossenen Dienstzeiten sind nach dem Rentenüberleitungsrecht als versicherungspflichtige Zeiten anerkannt und führen somit zu einer vorübergehenden Erhöhung der Versorgung. Beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten wird die ruhegehaltstaugliche Dienstzeit nach § 55 Abs. 2 Nr.1 Buchstabe b in Verbindung mit § 2 Nr. 8 Satz der BeamtVÜV um diese Zeiten gemindert. Dies hat zur Folge, dass der Höchstruhegehaltssatz für diesen Personenkreis um diese Zeiten verringert wird. Wenn also der Betreffende in der Summe insgesamt 42 anrechenbare Arbeitsjahre hat und davon zum Beispiel 27 Jahre nicht anrechenbar sind, errechnet sich sein maximales Ruhegehalt aus 15 Jahren mal den entsprechenden Ruhegehaltssatz und beträgt dann circa 27 Prozent. Das unterschreitet die Mindestversorgung, so dass dann die Mindestversorgung in Höhe von 35 vom Hundert der aktuellen Besoldungsgruppe oder 65 vom Hundert der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 beträgt. Im Klartext bedeutet dies, dass der Betreffende seine Rente in voller Höhe, aber von der Versorgung nur einen Ausgleichsbetrag zur Mindestversorgung erhält, selbst wenn der real erdiente Ruhegehaltssatz höher ist. Bisher konnte diese Fallkonstellation real noch nicht eintreten, da es erst im Jahr 2007 die davon Betroffenen geben wird. In einem konkreten Fall eines Polizeioberrates, wo aber nur die Besoldungsgruppe A 13 ruhegehaltstauglich geworden ist, sieht die Situation wie folgt aus: Ab dem 60. Lebensjahr erhielt er unter Berücksichtigung des § 14 a BeamtVG insgesamt ein Ruhegehalt von circa 1 900 Euro. Ab 65. Lebensjahr reduziert sich seine Gesamtversorgung auf circa 1 350 Euro, die sich aus einer Rente in Höhe von circa 1 000 Euro und dem Auffüllbetrag von 350 Euro zur Mindestversorgung aus der Besoldungsgruppe A 13 zusammensetzt. Bei einem Wegfall dieser Begrenzung würde er circa 1 900 Euro erhalten, die sich 1 000 Euro Rente und circa 900 Euro real erdientem Ruhegehalt zusammensetzen würden. Dadurch werden ihm im konkreten Fall 550 Euro vorenthalten. Der dbb befürwortet aus obigen Gründen, in § 55 Abs. 2 Nr. 2 b BeamtVG die Formulierung „abzüglich von Zeiten nach § 12 a BeamtVG“ zu streichen und in der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung im § 2 Nr. 8 den Satz 2 zu streichen.

Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAStRefG) vom 3. April 2009 (BGBl. I S. 700)

Durch das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs wurde der Ausgleich von Versorgungs- und Rentenansprüchen bei Scheidungen umfassend neu geregelt und soll dadurch gerechter werden. Statt des bisherigen Einmalausgleichs über die gesetzliche Rentenversicherung nach Saldierung aller Anrechte soll künftig regelmäßig jede Versorgung innerhalb des Systems geteilt werden. In Zukunft soll damit jeder Versorgungsanspruch, den ein Ehepartner während der Ehezeit erworben hat, im jeweiligen Versorgungssystem zwischen beiden Eheleuten geteilt werden (interne Teilung). Anrechte aus berufsständischen Versorgungswerken, aus der Beamtenversorgung des Bundes und aus der betrieblichen und privaten Vorsorge werden in dieses System der internen Teilung einbezogen.

Bei einer Ehezeit von bis zu 2 Jahren wird ein Versorgungsausgleich regelmäßig nicht mehr stattfinden. In diesen Fällen besteht nach Auffassung der Bundesregierung kein Bedarf an einem Ausgleich, weil in der Regel nur geringe Werte auszugleichen wären. In solchen Fällen kann ein Scheidungsverfahren künftig schneller abgeschlossen werden. Auch wenn die Versorgungsansprüche beider Eheleute annähernd gleich hoch sind, wird künftig auf den Ausgleich verzichtet (Geringfügigkeit). Der Verzicht auf eine Teilung werde dann in der Regel dem Willen der Eheleute entsprechen. Weiterhin soll bei zukünftigen Scheidungen kein Aufschub mehr bei der Durchführung des Versorgungs-

ausgleichs stattfinden, wenn der Ausgleichspflichtige bereits Leistungsbezieher ist und zugleich der Ausgleichsberechtigte noch keine Leistungen erhält.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat in seiner Stellungnahme vom 27. März 2008 die Zielsetzung des Entwurfs begrüßt, das Recht des Versorgungsausgleichs für die Zukunft in formeller und materieller Hinsicht klarer und strukturierter zu gestalten. Zugleich wurde ange-regt bei Ausschluss des Versorgungsausgleichs wegen kurzer Ehe-dauer oder Geringfügigkeit Härtefallregelungen zu schaffen, die auch in diesen Fällen den Versorgungsausgleich durchführen lassen. Während das beabsichtigte Entfallen des sogenannten Rentner- beziehungsweise Pensionistenprivilegs kritisiert wurde, gibt das beabsichtigte nachträgliche Entfallen des Versorgungsausgleichs bei einem Leistungsbezug des Ausgleichsberechtigten von weniger als 36 Monaten (bisher: 2 Jahresbeträge einer auf das Ende des Leistungsbezugs ohne Berücksichtigung des Zugangsfaktors berechneten Vollrente wegen Alters) keinen Anlass zur Kritik durch den dbb.

Im Hinblick auf die weiteren die Beamtenversorgung betreffenden Gesichtspunkte wurde seitens des dbb befürwortet, dass im Rahmen der Änderung des Beamten-versorgungsrechtes nunmehr grundsätzlich das Prinzip der Realteilung als sogenannte interne Teilung der Versorgungsansparungen zur Anwendung kommen soll. Dies gilt jedoch aufgrund der beschränkten Gesetzgebungskompetenz in diesem Verfahren lediglich für das Versorgungsrecht des Bundes. Die Länder dürften zumindest bei In-Kraft-Treten des Gesetzes zunächst weiterhin beim Prinzip des Quasi-Splittings bleiben.

Schließlich wurde angeregt, für Beamte mit besonderen Altersgrenzen in den Vollzugs-diensten eine Ausgleichsregelung zu finden, da durch die berufsbedingt besondere Altersgrenze die finanziellen Auswirkungen des Versorgungsausgleichs bei einer Aus-gleichsverpflichtung deutlich früher zum Tragen kommen, als für Beamte mit Regelal-tersgrenze.

Es wurde durch den dbb darauf aufmerksam gemacht, dass mit der sogenannten „Föde-ralismusreform I“ und der Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für das Versor-gungsrecht auf den Bund und die jeweiligen Länder eine nachhaltige und unzweckmä-ßige Verkomplizierung in diesem Bereich eingetreten ist. Während mit dem Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs ein sinnvoller und richtiger Weg gegangenen werde, einfachere, nachvollziehbarere und einheitliche Regelungen zu schaffen, sei im Beamtenversorgungsrecht der Länder das einzige Altersversorgungssystem angelegt, welches durch Zersplitterung der Zuständigkeit bei dieser einheitlichen Neu-ausrichtung außen vor bleibt.

Der dbb begrüßte dagegen ausdrücklich, dass die Zahlungen aus dem übertragenen Anrecht von Beginn des Kalendermonats geleistet werden sollen, in dem ein aus-gleichsberechtigter Beamter Anspruch auf Leistungen wegen Alters oder wegen Dienstunfähigkeit nach dem Beamtenversorgungsgesetz hat. Dies diene der Synchronisation der auch zukünftig unterschiedlichen Alterssicherungssysteme in den Kons-tellationen des krankheitsbedingten vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand durch Dienstunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit und folge einer entsprechenden Empfehlung des Petitionsausschusses des Deutsche Bundestag aus der 14. Legislaturperiode; die gefundene gesetzliche Lösung werde als sachgerecht angesehen.

Insgesamt als richtiger Weg zur gesetzessystematischen Umsetzung der Novellierung im Beamtenversorgungsrecht angesehen wurde die gesetzliche Ausgliederung in das Bundesversorgungsteilungsgesetz (BVerStG). Dies stellt zwar eine gewisse Verkomplizie-rung der gesetzlichen Kodifizierung dar, eine Einbindung in das Beamtenversorgungs-gesetz selbst wäre jedoch zur Begründung von Ansprüchen statusfremder Personen grundsätzlich nicht geeignet gewesen.

Gesetz zu dem Staatsvertrag vom 16. Dezember 2009 und 26. Januar 2010 über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln vom 5. September 2010 (BGBl. I S. 1288)

Mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006, am 1 Septem-ber 2006 in Kraft getreten (Föderalismusreform I), wurden die Gesetzgebungszuständig-keiten im Dienstrecht neu geordnet. Nach dem Übergang der Gesetzgebungszuständig-keit für das Besoldungs- und Versorgungsrecht auf die Länder bedurfte das bislang

Entwicklung der Versorgung

durch § 107 b BeamtVG in der bis 31. August 2006 geltenden Fassung bundeseinheitlich geregelte System der Versorgungslastenteilung, das bei Dienstherrnwechseln grundsätzlich die finanzielle Beteiligung mehrerer Dienstherrn an den Versorgungskosten bei Eintritt des Versorgungsfalles gewährleistet, einer Neuregelung. Für eine im Wesentlichen zeitanteilige Beteiligung der Dienstherrn an den Versorgungskosten nach dem Erstattungsmodell des § 107 b BeamtVG ist die Grundlage entfallen, weil es eine einheitliche Rechtsgrundlage zur Berechnung der Versorgungsansprüche im Zeitpunkt des Versorgungsfalles voraussetzt. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtsentwicklung in Bund und Ländern wird es aber zukünftig an dieser Einheitlichkeit fehlen.

Gleichwohl sind für alle Dienstherrn gemeinsame Regelungen für eine verursachungsgerechte Verteilung der Versorgungslasten erforderlich, um auch zukünftig die Mobilität der Beamtinnen und Beamten über die Landesgrenzen und gegenüber dem Bund zu gewährleisten. Hierfür bedurfte es einer staatsvertraglichen Neuregelung der Versorgungslastenteilung bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln. Damit wurde zugleich die Versorgungslastenteilung grundlegend neu konzipiert. Das Erstattungsmodell des § 107 b BeamtVG wurde durch ein pauschalierendes Abfindungsmodell ersetzt, nach dem der abgebende Dienstherr dem aufnehmenden Dienstherrn zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels eine pauschalierte Abfindung der erworbenen Versorgungsanswartschaften in Form einer Einmalzahlung leistet. Nach Auffassung der vertragsschließenden Gebietskörperschaften war es Ziel der Neukonzeption, möglichst weitgehend eine verursachungsbezogene Zuordnung der Versorgungslasten zu gewährleisten und die Versorgungslastenteilung zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels abzuschließen. Das Abfindungsmodell setze dabei voraus, dass in Bund und Ländern auch zukünftig an der Einheitlichkeit des Beamtenverhältnisses festgehalten wird.

Die Ersetzung des bisherigen Systems erforderte Übergangsregelungen für die Versorgungslastenteilung bei Dienstherrnwechseln, die vor Inkrafttreten des Staatsvertrages erfolgt sind. Durch sie wurde zum einen sichergestellt, dass für laufende Versorgungserstattungen nach § 107 b BeamtVG die derzeitige Erstattungsweise dem Grunde nach beibehalten bleibt. Eine nachträgliche Einbeziehung bereits laufender Erstattungsverfahren in das Abfindungsmodell wurde als nicht zweckmäßig und nicht erforderlich angesehen. Sachgerecht sei insoweit gewesen, den Erstattungsanspruch unter bestimmten Maßgaben fortbestehen zu lassen. Zum anderen gewährleisten die Übergangsregelungen für Dienstherrnwechsel vor dem Inkrafttreten des Staatsvertrages, für die noch keine Zahlungen nach § 107 b BeamtVG erfolgen, einen möglichst vollständigen Wechsel in das neue System der Versorgungslastenteilung.

Der Staatsvertrag ist nach Ratifizierung durch Bund und Länder und nach Erlass der jeweiligen Begleitgesetze zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten.

Stellungnahme und Initiative des dbb

In seiner Stellungnahme vom 24. April 2009 zum Staatsvertrag, welcher zeitlich bereits deutlich vor der gesetzlichen Umsetzung fertiggestellt wurde, hat der dbb folgende kritische Bewertung durchgeführt:

Die Notwendigkeit der Schaffung von Staatsverträgen zur Regelung des Austausches von Personal zwischen Gebietskörperschaften zeigt, wie unsinnig in Teilbereichen die sogenannte „Föderalismusreform I“ ist. Da mit der Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 die Gesetzgebungszuständigkeit in dem Bereich Versorgung von der bis dahin bundeseinheitlichen Regelung durch Bundesgesetz mit Zustimmung des Bundesrates auf den Bund und die Länder jeweils eigenständig übertragen wurde, muss nun ein komplexer Staatsvertrag geschaffen werden. Während nach dem BeamtVG in einer Norm, dem § 107 b BeamtVG (Verteilung der Versorgungslasten), sämtliche Fragen der Alterssicherung bei Dienstherrnwechsel erfasst wurden, muss nunmehr in siebzehn Paragraphen ein komplexes Regelungsnetzwerk als Staatsvertrag normiert werden. Während auf europäischer Ebene und im Bereich der sozialen Pflichtversicherungssysteme eine Harmonisierung stattfindet, wird im Bereich der Beamtenversorgung der entgegengesetzte Weg in die Kleinstaaterei gegangen. Als kleinstes Übel wird für die Frage „Dienstherrnwechsel und Beamtenversorgung“ die Form eines Staatsvertrages gewählt, damit wenigstens vermieden wird, dass eine Vielzahl von bilateralen Staatsverträgen zwischen den Dienstherrn normiert werden müssen. Aus allgemeiner versorgungsrechtlicher Sicht ist zuzugeben, dass der Staatsvertrag keine unmittelbaren und direkten Auswirkungen auf den Versorgungsempfänger beziehungsweise zukünftigen Versorgungsempfänger haben wird. Nach dem Ali-

mentationsgrundsatz hat der Dienstherr, bei dem der Beamte in den Ruhestand tritt, die Alimentation in Form von Versorgung lebenslang zu leisten. Bedauerlich ist gleichwohl, dass die Dienstherrn in unterschiedlichster Weise die gewerkschaftlichen Spitzenverbände auf Bundes- beziehungsweise Landesebene zu diesem Thema beteiligen. Im Vorfeld des inzwischen seit Jahren auf Fachebene diskutierten Staatsvertrages hat es keine Beteiligung oder konkrete Sachinformation für die Gewerkschaften gegeben. So ist zum Beispiel im Bereich des Bundes bis heute der Staatsvertrag den Gewerkschaften nicht offiziell zugeleitet worden. Auch in den Bundesländern wird unterschiedlich mit diesem Thema verfahren; während in einigen Bundesländern informatorische Schreiben ergehen, erfolgt in einzelnen Bundesländern ein echtes Beteiligungsverfahren, was der dbb begrüßt.

Zum Regelungsinhalt kann angemerkt werden, dass es Sinn macht, in Form eines Staatsvertrages für alle Dienstherrn im Bundesgebiet Regelungen zum gewollten Wechsel im Bereich der eigenständigen Alterssicherung der Beamten zu treffen. Auch wird anerkannt, dass die Versorgungslastenteilung mit dem pauschalisierten Abfindungsmodell ein verwaltungsextensives Modell darstellt, das die verursachungsbezogene Zuordnung der Versorgungslasten dem Grunde nach ermöglicht. Gleichwohl ist bereits heute absehbar, dass das Abfindungsmodell wegen der Auseinanderentwicklung der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen zukünftig nicht problemlos funktionieren kann. Bereits aufgrund der im April 2009 tatsächlich vorhandenen Unterschiede in der Aktivbesoldung, die nach dem Prinzip der Akzessorietät unmittelbare Auswirkung auf die Beamtenversorgung haben, ist absehbar, dass es ganz überwiegend nicht zu der pauschalisierten Versorgungslastenteilung kommen wird, weil die notwendige Zustimmung des abgebenden und des aufnehmenden Dienstherrn nicht gegeben sein wird. So ist schwer vorstellbar, dass bei einer zukünftig sich noch stärker auseinander entwickelnden Besoldung – sowie bei zukünftigen Regelungen zur unterschiedlichen Ruhegehaltsfähigkeit von Dienstbezügen oder der Bewertung von Ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten – ein pauschalisiertes Verfahren einvernehmlich durchgeführt werden kann. Dies wird je nach Attraktivität der Ausgestaltung insbesondere beim abgebenden Dienstherrn nicht zur generellen Zustimmung führen. Zudem ist völlig ungeklärt, wie der Staatsvertrag auf zukünftige Veränderungen von zentralen beamtenversorgungsrechtlichen Rechnungsgrundlagen reagieren soll. Auch enthält der Staatsvertrag kaum hinreichend genaue Regelungen zur Kontrolle des Staatsvertrages, zur internen Organisation beziehungsweise zu einer Beteiligung der Gewerkschaften. Wenn man das pauschalisierte Abfindungsmodell als solches akzeptiert, fordert der dbb in jedem Fall, dass dann, wenn ein pauschalisierte Abfindung erfolgt, diese beim aufnehmenden Dienstherrn in Form eines Sondervermögens gesichert wird und nicht in den allgemeinen Haushalt einfließt. Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte haben gezeigt, dass nur dann, wenn Sondervermögen durch gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die aus der Alimentation entspringenden Verpflichtungen der Dienstherrn auch in Form von Kapitaldeckungen unterlegt werden. Allgemein muss festgestellt werden, dass die Notwendigkeit, einen Staatsvertrag über die Verteilung von anteiligen Versorgungskosten zu schließen, mittelfristige Folge der von der überwiegenden Zahl der Bundesländer gewollten Kompetenzzersplitterung im Beamtenversorgungsrecht ist. Eine weitere erhebliche Komplizierung tritt durch die immer mehr zutage tretenden Besoldungsunterschiede in den Gebietskörperschaften ein, die dazu führen, dass die der Bewertung zugrunde liegenden Dienstbezüge gravierende Unterschiede der relativen Wertigkeit von Abfindungszahlungen der abgebenden Dienstherrn offenbaren. Sollten darüber hinaus einzelne Länder zu unterschiedlichen Regelungen bei der Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten gelangen, gelangt der Staatsvertrag ohnehin an die Grenzen einer praktikablen Anwendbarkeit. Letzteres gilt im Übrigen auch für die Fälle der Nachversicherung nach Dienstherrnwechsel, bei denen sich der aufnehmende Dienstherr in Anbetracht der Abfindungssumme oftmals mehr als schadlos stellen lassen kann. Im Hinblick auf die noch fort-dauernde Entwicklung und den noch bestehenden Abstimmungsbedarf innerhalb der Gebietskörperschaften beschränkt sich der dbb beamtenbund zunächst auf die obigen Anmerkungen und behält sich eine weitergehende Stellungnahme zu diesem Staatsvertrag im Rahmen des weiteren Entwicklungsprozesses vor.

Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 (BBVAnpG 2010/2011) vom 19. November 2010 (BGBl. I S. 1552)

Die Versorgungsempfänger sind einbezogen in die dreistufige Bezügeerhöhung in den Jahren 2010 und 2011. Die linearen Anpassungen betragen 1,2 Prozent zum 1. Ja-

Entwicklung der Versorgung

nuar 2010, 0,6 Prozent zum 1. Januar 2011 sowie weitere 0,3 Prozent zum 1. August 2011. Zu berücksichtigen ist, dass für Versorgungsempfänger die Anpassungen zum Januar 2010 und Januar 2011 aufgrund der letzten beiden Schritte zur Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes rechnerisch jeweils um etwa 0,54 Prozentpunkte vermindert sind. Eine Einbeziehung der Versorgungsempfänger in die zusätzliche Einmalzahlung des Jahres 2011 in Höhe von 240 Euro sieht das Gesetz dagegen nicht vor. Die Anpassung zum 1. August 2011 ist aufgrund § 14 a BBesG um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem entsprechenden Tarifergebnis gemindert, um die Versorgungsrücklage des Bundes zu speisen.

Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften vom 14. November 2011 (BGBl. I S. 2219)

Die Bundesregierung hatte bereits am 15. Oktober 2010 dem Bundesrat den oben genannten Gesetzentwurf zugeleitet. Erst ein gutes Jahr später konnte das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen werden.

Mit dem Gesetz werden ehebezogene gesetzliche Regelungen im Recht des öffentlichen Dienstes des Bundes auf Lebenspartner übertragen. Der Gesetzentwurf sieht rückwirkend zum 1. Januar 2009 eine vollständige Gleichstellung von Lebenspartnern im Beamtenversorgungsgesetz und im Soldatenversorgungsgesetz vor; dort werden Lebenspartner in die Regelungen zum versorgungsrechtlichen Familienzuschlag und zur Hinterbliebenenversorgung einbezogen.

Die in das Beamtenversorgungsrecht neu eingefügte Vorschrift des § 1 a BeamtVG bewirkt die Einbeziehung von Lebenspartnern in die ehebezogenen Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes:

- Erhöhungsbetrag zur Mindestversorgung für hinterbliebene Lebenspartner nach § 14 Abs. 4 und 5 BeamtVG,
- Sterbegeld für hinterbliebene Lebenspartner nach § 18 Abs. 1 BeamtVG,
- Witwengeld für hinterbliebene Lebenspartner nach den §§ 19 und 20 BeamtVG,
- Witwenabfindung für hinterbliebene Lebenspartner nach § 21 BeamtVG,
- Unterhaltsbeitrag für hinterbliebene Lebenspartner ohne Witwengeldanspruch nach § 22 BeamtVG,
- Unterhaltsbeitrag für frühere Lebenspartner nach § 26 BeamtVG,
- einmalige Unfallentschädigung und einmalige Entschädigung für hinterbliebene Lebenspartner nach § 43 BeamtVG,
- Schadensausgleich in besonderen Fällen für hinterbliebene Lebenspartner nach § 43 a BeamtVG,
- Anrechnungsvorschriften beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit weiteren Bezügen (Erwerbs- und Erwerbsersatzekommen, weitere Versorgungsbezüge, Renten) nach den §§ 53 bis 56 BeamtVG,
- Kürzung der Versorgungsbezüge nach Aufhebung der Lebenspartnerschaft nach § 57 BeamtVG,
- Erlöschen und Wiederaufleben der Versorgungsbezüge für hinterbliebene Lebenspartner nach § 61 BeamtVG.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Der dbb hat in seiner Stellungnahme die überfällige gesetzliche Gleichstellung von Lebenspartnern im Rahmen der Leistungen der Beamtenversorgung uneingeschränkt begrüßt. Die Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte und des europäischen Gerichtshofs zur Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe sei diesbezüglich richtungsweisend und unmissverständlich.

Gesetz zur Verbesserung der Versorgung bei besonderen Auslandsverwendungen (Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetz – EinsatzVVerbG) vom 5. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2458)

Die Bundesregierung hatte am 1. August 2011 den Referentenentwurf eines Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetzes in das Beteiligungsverfahren gegeben. Der Gesetzentwurf setzt nach Ansicht der Bundesregierung den vom Deutschen Bundestag am 7. Oktober 2010 beschlossenen Entschließungsantrag der Regierungsfractionen zur „Verbesserung der Regelungen zur Einsatzversorgung“ vom 7. Juli 2010 (Bundestagsdrucksache 17/2433) weitestgehend um.

Mit dem Gesetzesvorhaben soll die Versorgung der im Einsatz verwehrten Soldaten und der Zivilbediensteten des Bundes sowie deren Hinterbliebenen weiter verbessert werden. Damit will der Dienstherr beziehungsweise Arbeitgeber nach eigenem Bekunden seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem in gefährlichen Auslandseinsätzen verwendeten Personal in besonderer Weise Rechnung tragen.

Bezüglich des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes enthält der Gesetzentwurf materielle Verbesserungen bei der einmaligen Unfallentschädigung nach § 43 BeamtVG sowie Möglichkeiten der verbesserten Anerkennung von Einsatzzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit gemäß § 13 BeamtVG.

Im Einzelnen bedeutet das:

- die signifikante Erhöhung der einmaligen Entschädigung bei schweren Einsatzverletzungen (Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 Prozent) von 80 000 Euro auf 150 000 Euro sowie vergleichbare Anhebungen (nahezu Verdoppelungen) der Beträge für Hinterbliebene von Gefallenen,
- die mögliche Doppelanrechnung von Einsatzzeiten ab einer Gesamtdauer von einem Jahr bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit beziehungsweise die Gewährung von Zuschlägen an Entgeltpunkten bei der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit kein Pensionsanspruch besteht.

Die Bundesregierung hatte am 31. August den Entwurf eines Einsatzversorgungs-Verbesserungsgesetzes beschlossen. Für den 30. September 2011 wurde die erste Beratung im Deutschen Bundestag anberaumt.

Der dbb begrüßte in seiner Stellungnahme die wesentlichen Verbesserungen der Versorgung für Beamte und Soldaten sowie für die sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes bei besonderen Auslandseinsätzen. Dies erscheine angesichts der besonderen Gefährdungslage und des damit verbundenen „besonderen Einsatzes“ geboten und sachgerecht:

Die Bewertung im Wortlaut:

Bereits durch die Einführung des Begriffs „Einsatzunfall“ und die Verbesserung der „Einsatzversorgung“ nach § 31 a BeamtVG wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass Dienste bei den genannten Auslandseinsätzen gefährlicher sind als gewöhnlicher Inlandsdienst oder Dienst im sonstigen Ausland. Dadurch, dass das Institut „Einsatzversorgung“ und der Begriff „Einsatzunfall“ sowohl in der Soldatenversorgung als auch bei den beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen für die entsprechenden Personkreise im Auslandseinsatz geschaffen wurden, waren nicht nur Berufssoldaten, sondern auch Beamte, insbesondere Bundespolizeibeamte, die im Ausland eingesetzt werden, von den Regelungen erfasst.

Durch die Fehlentscheidung der Übertragung der wesentlichen Gesetzgebungskompetenzen im öffentlichen Dienstrecht auf die Bundesländer durch die sogenannte „Föderalismusreform“ des Jahres 2006 gelten die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Verbesserungen allerdings nur für Soldaten und Beamte des Bundes und nicht für die anlässlich von Auslandseinsätzen an den Bund abgeordneten Landespolizeibeamten. Versorgungskosten beispielsweise für Polizeivollzugsbeamte der Länder, die einen Einsatzunfall während ihrer Abordnung zum Bund erlitten haben, fallen (nach wie vor) den Entsenderländern zur „Last“.

Entwicklung der Versorgung

Dies führt – sofern die Bundesländer nicht sinnvollerweise gleichlautende Regelungen treffen – zukünftig zu einem „Zwei-Klassen-Versorgungsrecht“ bei Versorgungsleistungen nach Auslands- und Inlandsdienstunfällen. Der dbb sieht sich dadurch einmal mehr in seiner Ablehnung der dienstrechtlichen Föderalismusreform bestätigt und fordert Bund und Länder zu Überlegungen und konkreten Schritten auf, im gesamtstaatlichen Interesse sowie aus Gerechtigkeitsr erwägungen eine Revision dieser unzweckmäßigen und falschen Entscheidung der Zerschlagung des Besoldungs- und Versorgungsrechts anzustreben.

Gesetz zur Wiedergewährung der Sonderzahlung vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2842)

Mit dem Gesetz wurde die im Jahr 2006 begonnene temporäre Halbierung der jährlichen Sonderzahlung aufgehoben und wieder eine – mittlerweile durch das DNeuG in die monatlichen Bezüge integrierte – Sonderzahlung in Höhe des Jahres 2005 gewährt. Dies hat zur Folge, dass Versorgungsempfänger des Bundes über das Jahr verteilt wieder eine Sonderzahlung von 4,17 vom Hundert der Jahresbezüge (entspricht circa 50 vom Hundert eines Monatsbezugs) erhalten. Aufgrund des Umstandes, dass die zugrunde liegende gemeinsame Besoldungstabelle eine Sonderzahlung von 5 vom Hundert der Jahresbezüge für aktive Beamte enthält und zudem die Sonderzahlung für Versorgungsempfänger seit 2004 nicht mehr der Dynamisierung unterliegt, werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge der Versorgungsempfänger des Bundes aktuell mit dem Faktor 0,9901 rechnerisch verkürzt (§ 5 Abs. 1 BeamtVG).

Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 (BGBl. I S. 462)

Das Gesetz zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung im Bund und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 15. März 2012 wurde am 21. März 2012 im Bundesgesetzblatt I Seite 462 verkündet. Das Gesetz trat zu weiten Teilen am Tag der Verkündung in Kraft.

Mit diesem Gesetz sollen nach dem Willen der Bundesregierung Maßnahmen zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit des Bundes im Hinblick auf andere Dienstherren und der Wirtschaft getroffen, sowie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes gesteigert und gestärkt werden. Genannt seien beispielhaft Regelungen, wie die Einführung eines Personalgewinnungszuschlags, die Verbesserungen beim Eingangsamt für IT-Kräfte im gehobenen Dienst sowie die deutliche Verbesserung der Einstiegsbedingungen beim Bund durch Anerkennung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten.

Neben zahlreichen redaktionellen Überarbeitungen des Beamtensorgungsgesetzes und Klarstellungen der gesetzlichen Formulierung enthält das Gesetz zudem die Aufhebung der bisherigen eingeschränkten Berücksichtigung (Quotelung) von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten auf Grund von Freistellungen.

Stellungnahme und Initiative des dbb

In seiner Stellungnahme hat der dbb die im Beamtensorgungsrecht durchgeführten Änderungen und redaktionellen Anpassungen als richtige gesetzliche Maßnahmen begrüßt. Zu weiteren das Beamtensorgungsrecht betreffenden Aspekten des Gesetzes hat der dbb anlässlich der Anhörung im Bundestags-Innenausschuss am 12. Dezember 2011 durch den dbb Bundesvorsitzenden umfassend Stellung genommen.

Gesetzgeberische Maßnahmen der Länder im Einzelnen

[Siehe Übersicht zur besoldungs- und versorgungsrechtlichen Entwicklung.](#)

Vierter Versorgungsbericht der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache 16/12660)

Die Bundesregierung hat nach 1996, 2001 und 2005 im Jahr 2009 erneut den gesetzlichen Auftrag umgesetzt, wonach den gesetzgebenden Körperschaften in jeder Wahlperiode des Deutschen Bundestages ein Versorgungsbericht vorzulegen ist. Erstmals enthält der Bericht – wegen der zwischenzeitlichen Kompetenzverlagerung im Beamtensorgungsrecht – hinsichtlich der prognostischen Vorausberechnungen im Wesentlichen nur noch die Entwicklungen beim Bund.

Hauptsächliche Inhalte des Berichts sind die Darstellung und Analyse der Versorgungsleistungen der maßgeblichen Alterssicherungssysteme des öffentlichen Dienstes (Beamtenversorgung und Zusatzversorgung für Angestellte) von 1970 bis 2006 sowie die Vorausberechnung der Versorgungsausgaben bis 2050.

Der Bericht zeigt auf, dass die Zahl der Versorgungsempfänger beim Bund seit 2001 insgesamt rückläufig ist und voraussichtlich bis zum Jahr 2050 von gegenwärtig etwa 700 000 Personen auf etwa 385 000 Personen zurückgehen wird (ein Rückgang um 45 Prozent). Besonders deutlich wird der prognostizierte langfristige Rückgang ab dem Jahr 2030 sein.

Für seine Beamten, Richter und Berufssoldaten lagen die Versorgungsausgaben des Bundes in 2006 mit etwa 4,4 Milliarden Euro ungefähr auf dem Niveau des Jahres 2003. Aufgrund der Entwicklungen in den zwischenzeitlich privatisierten Bereichen der ehemaligen Deutschen Bundespost sowie der Deutschen Bahn sanken die gesamten Versorgungsausgaben des Bundes zwischen 2003 und 2006 um circa 7,4 Prozent auf 13,8 Milliarden Euro.

Gründe für diese günstigen Entwicklungen sind nach Angaben der Bundesregierung vor allem die laufenden strukturellen Reformmaßnahmen, welche aus der gesetzlichen Rentenversicherung wirkungsgleich in die Beamten- und Soldatenversorgung übertragen wurden und sich insgesamt kostendämpfend ausgewirkt haben. Allein dadurch konnte im Zeitraum 1998 bis 2006 der Bundeshaushalt um rund 1,67 Milliarden Euro entlastet werden.

Die Vorausberechnungen bis 2050 erfolgten auf der Grundlage von Modellrechnungen der zukünftigen Versorgungsbezüge. Durchgehend wird in den Modellrechnungen prognostiziert, dass die Versorgungsausgaben des Bundes – unter unterschiedlichen Annahmen der weiteren linearen Bezügeentwicklung in den kommenden Jahren – zwar nominal noch steigen, jedoch hinsichtlich des Anteils der Versorgungsausgaben am künftigen Bruttoinlandsprodukt (Versorgungsquote) und an den künftigen Steuereinnahmen des Bundes (Versorgungs-Steuer-Quote) nicht weiter steigen, sondern voraussichtlich eher zurückgehen werden.

Hinsichtlich der nachhaltigen Zukunftssicherung der Beamten- und Soldatenversorgung erläutert der Versorgungsbericht, dass die Bundesregierung im Jahre 2007 zusätzlich zu der bereits 1999 eingeführten Versorgungsrücklage einen Versorgungsfonds für Neueingestellte eingerichtet hat. Mit diesen zwei Sondervermögen, die jeweils von der Deutschen Bundesbank geführt und verwaltet werden, soll die Beamten- und Soldatenversorgung im Bund schrittweise auf Kapitaldeckung umgestellt werden.

Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird die Zahl der Rentempfänger zunächst auf circa 1,9 Millionen im Jahr 2030 steigen, um dann auf circa 1,5 Millionen im Jahr 2050 zu sinken. Auch hier werden die Versorgungsausgaben langfristig im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt kontinuierlich sinken.

In seiner Stellungnahme zum Entwurf des Vierten Versorgungsberichts der Bundesregierung hat der dbb ausgeführt:

Der dbb begrüßt die Vorlage des Entwurfs des Vierten Versorgungsberichts der Bundesregierung im Jahr 2009 ausdrücklich. Versorgungsberichte sind grundsätzlich erforderlich, um alle Beteiligten und Betroffenen objektiv und sachbezogen über die wichtigsten Grundlagen, Veränderungen und Herausforderungen des rechtlich und tatsächlich eigenständigen Alterssicherungssystems der Beamten zu informieren. Der Vierte Versorgungsbericht der Bundesregierung zeigt in der Kontinuität der ersten drei Versorgungsberichte auf, dass im Zuge der weiteren demographischen Entwicklung und der damit verbundenen längeren durchschnittlichen Versorgungslaufzeiten auch das System der Beamtenversorgung des Bundes weiterhin vor beachtlichen zu-künftigen Herausforderungen steht. Der Vierte Versorgungsbericht der Bundesregierung beschränkt sich als Folge der sogenannten Föderalismusreform des Jahres 2006 im Wesentlichen auf die Entwicklung im Bundesbereich. Lediglich die statistische und finanzielle Entwicklung bis zum Ende des Jahres des In-Kraft-Tretens der Kompetenzverlagerung für das Beamtensorgungsrecht ist für die einzelnen Bundesländer enthalten; dagegen sind nach Auffassung des dbb beamtenbund und tarifunion folgerichtig prognostische Aussagen für die Bundesländer nicht mehr enthalten und aus dem

Entwicklung der Versorgung

Bericht ausgeklammert worden. So grundfalsch und vernunftwidrig sich die Entscheidung zur Föderalisierung des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamten darstellt, ist die Erforderlichkeit nunmehr jeweils separater Versorgungsdarstellungen und –berichte lediglich eine neutral zu betrachtende Folgeentwicklung. Positiv herauszustellen ist die nunmehr sehr ausführlich durchgeführte Unterteilung nach einerseits Beamten und Richtern sowie Soldaten andererseits. Aufgrund der unterschiedlichen Personalstruktur und der grundlegend voneinander abweichenden Altersgrenzen dürften separate Betrachtungsweisen für diese Bedienstetengruppen als sachlich zweckmäßig angesehen werden. Darüber hinaus sind im Vierten Versorgungsbericht sinnvollerweise einzelne Darstellungen für die Zuordnungsbereiche der Postnachfolgeunternehmen, der Deutschen Bahn und schließlich der privatisierten Bereiche enthalten. Die im Bericht allgemein angewandte systematische Darstellung anhand mehrerer Unterscheidungskriterien bietet die Möglichkeit, die breitgefächerte Personalstruktur des Bundes detailliert zu bewerten und nach ihren jeweiligen versorgungsrechtlichen Auswirkungen zu unterscheiden. Weiterhin und in Fortführung des vorangegangenen Versorgungsberichts sind grundlegende Statistiken und Prognosen zur Zusatzversorgung des tariflich beschäftigten öffentlichen Dienstes enthalten, welche die weitere Kosten- und Finanzierungsentwicklung der über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu gewährenden Renten umfassend aufzeigt. Schließlich sind in knapper Form Angaben zu den Beihilfeausgaben und -leistungen für Versorgungsempfänger des Bundes enthalten, welche die Kostenentwicklung der letzten Jahre beleuchtet. Nach vorläufiger Betrachtung und Bewertung der Ergebnisse des Vierten Versorgungsberichts ist für den dbb beamtenbund und tarifunion folgendes festzuhalten: Unter Berücksichtigung der bereits unter der bundeseinheitlichen Geltung der Beamtenversorgungsrechts in zahlreicher Form eingeleiteten Reformen und Leistungseinschränkungen ist grundsätzlich festzustellen, dass die steigende Anzahl der Versorgungsempfänger einen wachsenden Teil der gesamtwirtschaftlichen Leistung und der Steuereinnahmen in Anspruch nehmen wird. Dies gilt insbesondere für die Länder, beim Bund ist die Entwicklung dagegen weitgehend moderat bzw. konstant. Der unterdurchschnittliche Anstieg der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge, insbesondere in den Jahren ab 1999, die laufende wirkungsgleiche Übertragung von Reformmaßnahmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die Bildung der Versorgungsrücklagen seit 1998 und die Einrichtung eines kapitalgedeckten Versorgungsfonds für ab 2007 berufene Beamte hat im Bereich des Bundes in erheblichem Maße dazu beigetragen, den Anstieg der Versorgungsausgaben zu dämpfen, so dass das prognostische Ergebnis schließlich sogar in weiten Bereichen unterhalb der Vorhersagen der Versorgungsberichte 2001 und 2005 liegt. Diese bemerkenswerte Tatsache bedarf – im Übrigen durchaus auch von Seiten des Dienstherrn – einer öffentlichen Darstellung, wenn die regelmäßige und häufig unsachlich geführte Debatte über die Ausgabenentwicklung beamtenrechtlicher Versorgungssysteme erneut stattfindet. Schließlich ist bereits zum heutigen Stand ersichtlich, dass obiger Umstand bei der im Beamtenversorgungsrecht des Bundes eingefügten Evaluationsklausel bezüglich der wirkungsgleichen Umsetzung von Reformmaßnahmen (§ 69 e Abs. 7 BeamtVG) und deren Bewertung umfassend Berücksichtigung finden muss. Die sich für den Länderbereich ergebenden deutlicheren Ausgabensteigerungen – welche allerdings unterschiedlichen Ausmaßes sind – ergeben sich nicht zuletzt zwangsläufig aus der steigenden Anzahl von Versorgungsempfängern und sind – wie auch der Anstieg der Rentenbezieher – zusätzlich in der demografischen Entwicklung begründet. Da die Ausweitung des öffentlichen Dienstes der Länder im Justiz-, Sicherheits- und Bildungsbereich in den 70er Jahren den allgemein anerkannten sozialen Notwendigkeiten geschuldet war und zugleich ein konstant hohes Niveau staatlicher Aufgabenerfüllung ein Anliegen der gesamten Gesellschaft darstellt, kann und darf die Stabilisierung der Finanzierungsgrundlagen der Beamtenversorgung nicht allein Aufgabe der Beamtenschaft über weitere Einsparungen sein. Nicht unproblematisch ist und bleibt, die Kostensituation der Versorgungsempfänger der Postnachfolgeunternehmen und deren Hinterbliebener. Die Belastung des Bundeshaushalts verharrt über einen längeren Zeitraum auf relativ hohem Niveau, wobei betont werden muss, dass die hierfür unter anderem aufzubringenden Finanzmittel bestimmungsgemäß durch Erlöse aus Aktien der betreffenden Unternehmen bestritten werden sollten und bereits in erheblichem Umfang für andere Haushaltsposten zweckentfremdet wurden. Darüber hinaus ist diese Sonderkonstellation nicht zuletzt durch weitreichenden Personalabbau über Vorruhestandsregelungen, welche im Interesse der privatisierten Unternehmen waren und sind, verschärft worden, wobei die politischen Entscheidungsträger diese Entwicklung bewusst mitgestaltet haben. Jedoch ist auch in diesem Bereich ein langsamer, aber stetiger Kostenrückgang abzusehen. Hinsichtlich der wesentlichen Informationen zur Beurteilung der langfris-

tigen Tragfähigkeit der eigenständigen Alterssicherung der Beamten, der Bestimmungsgrößen und Veränderungen zeigt der Bericht zutreffend, umfassend und deutlich die bereits eingetretenen Veränderungen auf. Bezüglich der Vorausberechnungen, die sich mit diesem Versorgungsbericht auf das Jahr 2050 erstrecken, wird nach Methode, Umfang und Darstellung eine nachvollziehbare Betrachtungsweise gewählt. Die Prognosen legen dabei unterschiedliche Szenarien hinsichtlich der Entwicklung der wirtschaftlichen Kennziffern und linearen Versorgungszuwächse zu Grunde. Bedenklich erscheint allerdings in der „Modellvariante 3“ von Zuwächsen auszugehen, die dauerhaft bei 3 Prozent liegen. Bei einer Betrachtung der Besoldung zurückgehend bis in das Jahr 1960 kann eine derart hohe Quote bezogen auf einen längeren Zeitraum nicht festgestellt werden. Wie zu erwarten war und den Mitteilungen des Statistischen Bundesamtes der vergangenen Jahre zu entnehmen war, verdeutlicht der Bericht, dass die bereits vorgenommenen Reformschritte bei den vorhandenen und insbesondere den zukünftigen Versorgungsempfängern zu dauerhaften Lenkungswirkungen und nachhaltigen Konsolidierungen führen. Klar zeigt der Bericht auf, dass die Beamten, ebenso wie auch andere Gruppen der Gesellschaft, immer länger arbeiten, bevor sie in den Ruhestand treten und auf diese zusätzliche Weise zu einer nachhaltigen Entlastung des eigenständigen Sicherungssystems beitragen.

Dargestellt werden ebenfalls die durchschnittlichen Ruhegehaltssätze und deren Entwicklung – verteilt nach Laufbahngruppen, Geschlecht und Unterscheidung nach Bestandsfällen und Neuzugängen – in den vergangenen Jahren. Der dbb regt in diesem Zusammenhang an, klarer herauszustellen, welchen Einfluss die Absenkungsfaktoren des § 69 e BeamtVG nach dem Versorgungsänderungsgesetz 2001 – obgleich diese auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zielen – auch auf die daraus resultierenden durchschnittlichen Ruhegehaltssätze der Bestandsfälle haben; dies wird in den entsprechenden Übersichten und Darstellungen nicht hinreichend deutlich. Schließlich wird durch den Vierten Versorgungsbericht aufgezeigt, dass die Bildung der Versorgungsrücklage nach § 14 a BBesG, und damit die dauerhafte Verminderung des Anstiegs der Besoldungs- und Versorgungsbezüge, für alle Beamten in den Jahren 1999, 2001 und 2002 dazu beitragen kann, dem Anstieg der Versorgungsausgaben in Zeiten der höchsten Versorgungsausgaben zu begegnen. Dazu tritt ab dem Jahr 2020 eine erstmals und in steigendem Umfang greifende Entlastung durch Entnahmen aus dem Versorgungsfonds des Bundes, welcher eine Kapitaldeckung der Versorgungsbezüge der ab dem Jahr 2007 berufenen Beamten des Bundes eingeführt hat. Dies ist eine Entwicklung, welche als Etablierung einer generationengerechten Nachhaltigkeit die Unterstützung des dbb beamtenbund und tarifunion findet. Einzelne weitere Anregungen und Kritikpunkte können gegebenenfalls erst nach einer eingehenden Analyse abgegeben werden.

Nicht verabschiedete Gesetze im Bund

Entwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr (Bundeswehrreform-Begleitgesetz – BwRefBegIG) von Dezember 2011

Mit diesem Gesetz sollen die rechtlichen Voraussetzungen für die Umsetzung der Strukturreform der Bundeswehr geschaffen werden. Zur Umsetzung reformbegleitender, die Attraktivität der Bundeswehr steigernder Maßnahmen sind insbesondere Änderungen im Bundesbesoldungsgesetz, Beamtenversorgungsgesetz sowie im Soldatenversorgungsgesetz vorgesehen.

Im Beamtenversorgungsgesetz sollen die Begleitregelungen geschaffen werden, welche einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand für die betreffenden Beamten hinreichend attraktiv gestaltet werden. Abweichend vom Beamtenversorgungsgesetz sollte im Referentenentwurf ursprünglich in einer gesonderten Vorschrift für Beamte der Bundeswehr für die auszugliedernden Beamten der Bundeswehr festgesetzt werden, dass

- ab der Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand, die ruhegehaltfähige Dienstzeit bis zum Erreichen der angenommenen regulären Altersgrenze hochgerechnet und berücksichtigt wird,
- bei der Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge die Erfahrungsstufe zugrunde gelegt wird, welche bis zum angenommenen regulären Ruhestandseintritt hätte erreicht werden können,

Entwicklung der Versorgung

- die sogenannte Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt nach Maßgabe eines angenommenen regulären Ruhestandseintritts berechnet wird,
- von der Anwendung eines Versorgungsabschlags von 3,6 vom Hundert pro Jahr wegen vorzeitigen Ruhestands abgesehen wird,
- die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes ab der Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand möglich ist,
- der Ausgleichsbetrag bei besonderen Altersgrenzen bereits zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ruhestands gezahlt wird,
- die Höchstgrenzen beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen und Erwerbseinkommen um 20 beziehungsweise 30 Prozent erhöht werden.

Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Begleitung der Reform der Bundeswehr wurde dem dbb mit Schreiben des Bundesministeriums für Verteidigung vom 1. Dezember 2011 (PSZ III 3 – Az. 20-01-00) zugeleitet. Der dbb hat hierzu am 20. Dezember 2011 vorläufig Stellung genommen. Den im Rahmen der Ressortbeteiligung abgestimmten und hinsichtlich der Bedingungen für Bundesbeamte verschlechterten Gesetzentwurf in der Fassung vom 6. Februar 2012 hat der dbb erhalten und zu diesem am 10. Februar Stellung genommen. Nach Ansicht des dbb können mit den zwischenzeitlich geänderten Entwürfen die gesteckten Ziele eines sozialverträglichen Personalabbaus unter gleichzeitiger Entzerrung der Altersstruktur und Schaffung eines ausgewogenen, stärker einsatzorientierten Personalkörpers nicht erreicht werden. Das Gesetz wurde in den die finanziellen Anreize des vorzeitigen Ruhestandseintritts betreffenden Teilen abgelehnt.

Der von der Bundesregierung eingebrachte Gesetzentwurf unter Federführung des Bundesministeriums der Verteidigung wird unter der Bundesratsdrucksache-Nummer 92/12 geführt.

Entwurf eines Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 (BBVAnpG 2012/2013) vom 17. April 2012

Das Bundesinnenministerium hat am 17. April 2012 den Entwurf eines Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetzes 2012/2013 vorgelegt. Damit soll der Tarifabschluss für die Arbeitnehmer bei Bund und Kommunen vom 31. März 2012 auf die Dienst- und Versorgungsbezüge der Bundesbeamten sowie der Versorgungsempfänger des Bundes übertragen werden.

Die Versorgungsempfänger sind nach Vollendung der Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes auf 71,75 vom Hundert vollumfänglich beteiligt an der Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge der Bundesbeamten in den Jahren 2012 und 2013. Die linearen Anpassungen betragen 3,3 Prozent zum 1. März 2012, 1,2 Prozent zum 1. Januar 2013 sowie erneut 1,2 Prozent zum 1. August 2013. Sämtliche Anpassungen sind aufgrund § 14 a BBesG um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem entsprechenden Tarifergebnis gemindert, um die Versorgungsrücklage des Bundes zu speisen.

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

Erste Verordnung zur Änderung der Versorgungsfondszuweisungsverordnung

vom 2. März 2011 (BGBl. I 2011 S. 278)

Über die Änderung der Versorgungsfondszuweisungsverordnung wurden die prozentualen Zuführungssätze an das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Bundes“ nach Maßgabe der angepassten versicherungsmathematischen Berechnungsgrundlagen überwiegend deutlich erhöht.

Die jeweiligen, status- und laufbahngruppenabhängigen Zuweisungssätze wurden dabei wie folgt geändert:

§ 1 (1) VFZV

„Die für die Höhe der regelmäßigen Zuweisungen an das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Bundes“ maßgebenden Prozentsätze der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Zuweisungssätze) betragen:

- für Beamtinnen und Beamte mit besonderer Altersgrenze nach § 51 Absatz 1 Satz 2 BeamtVG 32,6 Prozent,
- für alle übrigen Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes sowie für Richterinnen und Richter 36,9 Prozent,
- für alle übrigen Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes 29,3 Prozent,
- für alle übrigen Beamtinnen und Beamten des mittleren und einfachen Dienstes 27,9 Prozent,
- für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten 36,9 Prozent.“

Die Änderung der Zuweisungssätze erfolgte mit Wirkung zum 1. Januar 2012.

Übersichten Versorgung

Im Folgenden werden für den Berichtszeitraum einzelne ausgewählte Aspekte der föderalen Entwicklung auf dem Rechtsgebiet der Beamtenversorgung – vergleichend zwischen dem Bund und den Ländern – anhand von Übersichten dargestellt.

- **Übersicht 1:**
Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Beamtenversorgungsrechts (Stand: März 2012)
- **Übersicht 2:**
Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (Stand: März 2012)
- **Übersicht 3:**
Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten (Stand: März 2012)
- **Übersicht 4:**
Umsetzung von Reformmaßnahmen aus dem bundeseinheitlichen Versorgungsänderungsgesetz 2001 (Übersicht über die jeweils gültigen Anpassungsfaktoren zur Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes in Bund und Ländern) (Stand: März 2012)
- **Übersicht 5:**
Ergänzende Kapitaldeckung der Beamtenversorgung in Bund und Ländern durch Versorgungsrücklagen und Versorgungsfonds (Stand: März 2012)
- **Übersicht 6:**
Portabilität der Beamtenversorgung durch Mitnahmefähigkeit eines Anspruchs auf Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden und Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (Stand: März 2012)

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 1

Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Beamtenversorgungsrechts (Stand: März 2012)

Verfassungsrechtliche Ausgangslage: Nach der Änderung des Grundgesetzes regeln ab September 2006 der Bund und die Länder die Versorgung jeweils eigenständig. Gemäß Artikel 125 a GG gilt das nach Artikel 74 a GG (alt) erlassene BeamtVG mit Stand vom 31. August 2006 fort – soweit die Versorgung seitdem nicht durch Gesetz in Bundes- oder Landesrecht überführt, geändert oder vollständig neu geregelt wurde.

Übersicht 1: Ausübung der Gesetzgebungskompetenz in Bund und Ländern auf dem Gebiet des Beamtenversorgungsrechts (Stand: März 2012)

Bund	Beamtenversorgungsgesetz des Bundes (BeamtVG): Im Wesentlichen neu gefasst durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 05.02.2009, zuletzt bekannt gemacht am 24.02.2010.
Baden-Württemberg	Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW): Neufassung im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes vom 09.11.2010.
Bayern	Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG): Neufassung im Rahmen des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht vom 05.08.2010
Berlin	Berliner Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) vom 21.06.2011: Entspricht mit Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Brandenburg	Fortwirkendes bundeseinheitliches BeamtVG des Jahres 2006: Einzelne Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften.
Bremen	Bremisches Beamtenversorgungsgesetz vom 23.10.2007: Entspricht mit Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Hamburg	Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) vom 26.01.2010: Entspricht mit einzelnen landesgesetzlichen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Hessen	Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) vom 28.01.2011: Entspricht mit Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Überleitung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes in Landesrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Beamtenversorgungsüberleitungsgesetz – BeamtVÜG M-V) vom 04.07.2011: Entspricht mit Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Niedersachsen	Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG): Neufassung i. R. Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17.11.2011. Entspricht mit einzelnen landesgesetzlichen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Nordrhein-Westfalen	Fortwirkendes bundeseinheitliches BeamtVG des Jahres 2006: Einzelne Änderungen/Ergänzungen durch dienstrechtliche Landesgesetze.
Rheinland-Pfalz	Fortwirkendes bundeseinheitliches BeamtVG des Jahres 2006: Einzelne Änderungen/Ergänzungen durch dienstrechtliche Landesgesetze.
Saarland	Saarländisches Beamtenversorgungsgesetz (SBeamtVG) vom 14.05.2008: Entspricht mit Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Sachsen	Fortwirkendes bundeseinheitliches BeamtVG des Jahres 2006: Einzelne Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften.
Sachsen-Anhalt	Fortwirkendes bundeseinheitliches BeamtVG des Jahres 2006: Einzelne Änderungen/Ergänzungen durch Landesgesetze zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften.
Schleswig-Holstein	Beamtenversorgungsgesetz – Überleitungsfassung für Schleswig-Holstein vom 20.07.2009: Entspricht mit einzelnen landesgesetzlichen Änderungen/Ergänzungen im Wesentlichen dem bundeseinheitlichen BeamtVG 2006.
Thüringen	Thüringer Beamtenversorgungsgesetz (ThürBeamtVG): Neufassung im Rahmen eines Thüringer Gesetzes zur Regelung der Versorgung und der Altersgrenzen der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 22.06.2011.

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 2 Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen

- Zugrunde gelegt sind die erreichbaren Höchstruhegehälter inkl. etwaiger Sonderzahlungen aus den Endstufen der jeweiligen Besoldungsgruppen ohne Berücksichtigung etwaiger Amtszulagen oder eines Familienzuschlags.

Beispiele zu den maximal erreichbaren Höchstruhegehältern in Bund und Ländern anhand ausgewählter Besoldungsgruppen – Brutto/Monat (Stand: März 2012)

Übersicht 2: Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen			
Bund/Länder	BesGr. A 6	BesGr. A 9	BesGr. A 13
Bund	2.354,64 € 2.331,33 € (x Faktor 0,9901 gem. § 5 BeamtVG) 1.672,73 € (71,75 v. H.) ./ 16,31 € (Abzug für Pflege gem. § 50f BeamtVG) 1.656,42 €	3.009,46 € 2.979,67 € (x Faktor 0,9901 gem. § 5 BeamtVG) 2.137,91 € (71,75 v. H.) ./ 20,84 € (Abzug für Pflege gem. § 50f BeamtVG) 2.117,07 €	4.594,21 € 4.548,73 € (x Faktor 0,9901 gem. § 5 BeamtVG) 3.263,71 € (71,75 v. H.) ./ 31,82 € (Abzug für Pflege gem. § 50f BeamtVG) 3.231,89 €
Baden-Württemberg¹	2.390,44 € 1.715,14 € (71,75 v. H.) 1.715,14 €	2.930,80 € + 73,04 € (Strukturzulage) <hr/> 3.003,84 € 2.155,26 € (71,75 v. H.) 2.155,26 €	4.511,57 € + 81,17 € (Strukturzulage*) <hr/> 4.592,74 € 3.295,29 € (71,75 v. H.) 3.295,29 €
Bayern*	2.330,88 € 2.242,49 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 1.681,87 € (75 v. H.) + 84,09 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.765,96 €	2.831,53 € + 77,92 € (Strukturzulage) <hr/> 2.909,25 € 2.798,93 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.099,20 € (75 v. H.) + 104,96 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 2.204,16 €	4.348,73 € + 77,92 € (Strukturzulage) <hr/> 4.426,65 € 4.258,79 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 3.194,09 € (75 v. H.) + 149,06 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 3.343,15 €
Berlin*	2.087,00 € 2.030,48 € (x Faktor 0,97292 gem. § 69e BeamtVG) 1.522,86 € + 26,67 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.549,53 €	2.633,00 € + 66,34 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 2.699,34 € 2.626,24 € (x Faktor 0,97292 gem. § 69e BeamtVG) 1.969,68 € (75 v. H.) + 26,67 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.996,35 €	4.070,00 € + 73,73 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 4.143,73 € 4.031,52 € (x Faktor 0,97292 gem. § 69e BeamtVG) 3.023,64 € (75 v. H.) + 26,67 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 3.050,31 €
Brandenburg	2.239,21 € 1.606,63 € (71,75 v. H.) 1.606,63 €	2.811,21 € + 70,12 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 2.881,33 € 2.067,35 € (71,75 v. H.) 2.067,35 €	4.328,73 € + 77,93 € <hr/> 4.406,66 € 3.161,78 € (71,75 v. H.) 3.161,78 €
Bremen*	2.210,55 € 2.126,73 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 1.595,05 € (75 v. H.) 1.595,05 €	2.779,65 € + 69,77 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 2.849,42 € 2.741,37 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.056,03 € (75 v. H.) 2.056,03 €	4.289,41 € + 77,55 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 4.366,96 € 4.201,36 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 3.151,02 € (75 v. H.) 3.151,02 €
Hamburg	2.371,34 € ./ 118,90 € (Minderung gem. § 5 HmbBeamtVG) + 42,22 € (Erhöhung gem. § 61 HmbBeamtVG) <hr/> 2.294,66 € 1.646,42 € (71,75 v. H.) 1.646,42 €	2.911,64 € ./ 84,92 € (Minderung gem. § 5 HmbBeamtVG) + 42,22 € (Erhöhung gem. § 61 HmbBeamtVG) <hr/> 2.868,94 € + 70,40 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 2.939,34 € 2.108,98 € (71,75 v. H.) 2.108,98 €	4.435,12 € ./ 84,92 € (Minderung gem. § 5 HmbBeamtVG) 4.350,20 € + 78,24 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 4.428,44 € 3.177,41 € (71,75 v. H.) 3.177,41 €
Hessen*	2.191,52 € 2.108,42 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 1.581,32 € (75 v. H.) + 65,94 € (mtl. Sonderzahlung) 1.647,26 €	2.761,17 € + 69,83 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 2.831,00 € 2.723,65 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.072,74 € (75 v. H.) + 85,18 € (mtl. Sonderzahlung) 2.157,92 €	4.272,40 € + 77,62 € (allg. Stellenzulage) <hr/> 4.350,02 € 4.185,07 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 3.138,80 € (75 v. H.) + 130,89 € (mtl. Sonderzahlung) 3.269,69 €

* Noch ausstehende (weitere) Erhöhung der Dienstbezüge im Laufe des Jahres 2012.

Entwicklung der Versorgung

Bund/Länder	BesGr. A 6	BesGr. A 9	BesGr. A 13
Mecklenburg-Vorpommern	2.269,55 € 1.628,40 € (71,75 v. H.) + 61,23 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.689,63 €	2.849,46 € + 71,10 € (allg. Stellenzulage) <u>2.920,56 €</u> 2.095,50 € (71,75 v. H.) + 78,79 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 2.174,29 €	4.387,91 € + 79,02 € (allg. Stellenzulage) <u>4.466,93 €</u> 3.205,02 € (71,75 v. H.) + 93,18 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 3.298,20 €
Niedersachsen	2.271,72 € 1.629,96 € (71,75 v. H.) 1.629,96 €	2.852,18 € + 71,16 € 2.923,34 € 2.097,50 € (71,75 v. H.) 2.097,50 €	4.392,14 € + 79,09 € 4.471,23 € 3.208,11 € 3.208,11 €
Nordrhein-Westfalen	2.269,55 € 1.628,40 € (71,75 v. H.) + 81,42 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.709,82 €	2.849,46 € + 71,10 € (allg. Stellenzulage) <u>2.920,56 €</u> 2.095,50 € (71,75 v. H.) + 38,42 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 2.133,92 €	4.387,91 € + 79,02 € (allg. Stellenzulage) <u>4.466,93 €</u> 3.205,02 € (71,75 v. H.) + 58,76 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 3.263,78 €
Rheinland-Pfalz	2.404,28 € 1.725,07 € (71,75 v. H.) 1.725,07 €	2.932,72 € + 72,03 € (allg. Stellenzulage) 3.004,75 € 2.155,91 € (71,75 v. H.) 2.155,91 €	4.450,63 € + 80,08 € (allg. Stellenzulage) <u>4.530,71 €</u> 3.250,78 € (71,75 v. H.) 3.250,78 €
Saarland*	2.296,98 € 2.209,88 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.185,26 € (x Faktor gem. § 5 SBeamtVG**) 1.638,95 € (75 v. H.) 1.638,95 €	2.843,75 € + 68,74 € (allg. Stellenzulage) <u>2.912,49 €</u> 2.802,05 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.777,42 € (x Faktor gem. § 5 SBeamtVG**) 2.083,07 € (75 v. H.) 2.083,07 €	4.314,34 € + 76,40 € (allg. Stellenzulage) <u>4.390,74 €</u> 4.224,24 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 4.187,11 € (x Faktor gem. § 5 SBeamtVG**) 3.140,33 € 3.140,33 €
Sachsen	2.291,11 € 1.643,87 € (71,75 v. H.) 1.643,87 €	2.871,03 € + 71,10 € (allg. Stellenzulage) <u>2.942,13 €</u> 2.110,98 € (71,75 v. H.) 2.110,98 €	4.409,47 € + 79,02 € (allg. Stellenzulage) <u>4.488,49 €</u> 3.220,49 € 3.220,49 €
Sachsen-Anhalt	2.291,11 € 1.643,87 € (71,75 v. H.) 1.643,87 €	2.871,03 € + 71,10 € (allg. Stellenzulage) <u>2.942,13 €</u> 2.110,98 € (71,75 v. H.) 2.110,98 €	4.409,47 € + 79,02 € (allg. Stellenzulage) <u>4.488,49 €</u> 3.220,49 € (71,75 v. H.) 3.220,49 €
Schleswig-Holstein	2.286,65 € 1.640,67 € (71,75 v. H.) + 27,50 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 1.668,17 €	2.865,42 € + 70,96 € (allg. Stellenzulage) <u>2.936,38 €</u> 2.106,85 € (71,75 v. H.) + 27,50 € (anteilige jährliche Sonderzahlung) 2.134,35 €	4.400,85 € + 78,87 € (allg. Stellenzulage) <u>4.479,72 €</u> 3.214,20 € (71,75 v. H.) 3.214,20 €
Thüringen*	2.313,81 € 2.226,07 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 1.669,56 € (75 v. H.) 1.669,56 €	2.881,08 € + 71,80 € (allg. Stellenzulage) <u>2.952,88 €</u> 2.840,91 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 2.130,68 € (75 v. H.) 2.130,68 €	4.374,59 € + 78,69 € (allg. Stellenzulage) <u>4.453,28 €</u> 4.284,41 € (x Faktor 0,96208 gem. § 69e BeamtVG) 3.213,31 € (75 v. H.) 3.213,31 €

* Noch ausstehende (weitere) Erhöhung der Dienstbezüge im Laufe des Jahres 2012.

** Geringfügige Rundungsdifferenzen aufgrund der komplexen Berechnung möglich.

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 3 Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten

Berücksichtigungsfähigkeit von Studienzeiten (Hochschule und Fachhochschule) als ruhegehaltfähige Dienstzeiten in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern

Übersicht 3: Auseinanderentwicklung der Berechnungsgrundlagen in der Beamtenversorgung von Bund und Ländern bei den ruhegehaltfähigen Dienstzeiten				
Bund/Länder	Fundstelle / Norm	Höchstgrenze der Berücksichtigung	Zeitraum / Modus der Verminderung	Anmerkung
Bund	§§ 12, 69 f BeamtVG	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	02/2009 – 01/2013 48 Schritte à 5 Tage	Kappungsgrenze: höchste betragsmäßige Verminderung, aktuell 61,81 € (3 Jahre x 0,75 Entgeltpunkte x aktueller Rentenwert von 27,47 €)
Baden-Württemberg	§ 23 LBeamtVGBW i. V. m. § 101 LBeamtVGBW	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	03/2011 – 02/2015 48 Schritte à 5 Tage	
Bayern	Art. 20 BayBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		Ausdrückliches Festhalten an der bisherigen Anrechnungshöchstgrenze.
Berlin	§ 12 LBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		Vorgesehene Verminderung auf 855 Tage zunächst zurückgestellt.
Brandenburg	§ 19 BBgBeamtVG – E	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	01/2013 – 06/2016 8 Schritte à 30 Tage	Gesetzentwurf eines BBgBeamtVG soll am 01.07.2012 in Kraft treten.
Bremen	§ 1 BremBeamtVG i.V.m. BeamtVG 08/2006	1.095 Tage (3 Jahre)		
Hamburg	§ 12 HmbBeamtVG i. V. m. § 88 HmbBeamtVG	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	08/2010 – 01/2014 8 Schritte à 30 Tage	
Hessen	§ 12 HBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		
Mecklenburg-Vorpommern	§ 12 BeamtVÜG M-V (Beamtenversorgungs-überleitungsgesetz für M.-V.)	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	12/2011 – 05/2015 8 Schritte à 30 Tage	
Niedersachsen	§ 12 NBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		Ausdrückliches Festhalten an der bisherigen Anrechnungshöchstgrenze.
Nordrhein-Westfalen	§ 12 BeamtVG 08/2006	1.095 Tage (3 Jahre)		Verminderung auf 855 Tage im Rahmen einer Dienstrechtsreform beabsichtigt.
Rheinland-Pfalz	§ 12 BeamtVG 08/2006	1.095 Tage (3 Jahre)		Keine Änderung im aktuellen Entwurf eines Dienstrechtsänderungsgesetzes vorgesehen.
Saarland*	§12 SBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		
Sachsen	§ 12 BeamtVG 08/2006	1.095 Tage (3 Jahre)		
Sachsen-Anhalt	§ 12 BeamtVG 08/2006	1.095 Tage (3 Jahre)		
Schleswig-Holstein	§ 12 BeamtVG i.V. m. § 69 g BeamtVG (Überleitungsfassung für S.-H.)	1.095 Tage, sich vermindern auf 855 Tage	07/2011 – 01/2015 8 Schritte à 30 Tage	
Thüringen	§ 18 ThürBeamtVG	1.095 Tage (3 Jahre)		Ausdrückliches Festhalten an der bisherigen Anrechnungshöchstgrenze.

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 4

Umsetzung von Reformmaßnahmen aus dem bundeseinheitlichen Versorgungsänderungsgesetz 2001

Übersicht über die jeweils gültigen Anpassungsfaktoren zur Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes in Bund und Ländern

Rechtslage: § 69 e BeamtVG alter Fassung bis September 2006

Übersicht 4: Umsetzung von Reformmaßnahmen aus dem bundeseinheitlichen Versorgungsänderungsgesetz 2001			
Bund/Länder	Gültigkeit ab bzw. seit	Faktor auf ruhegehaltfähige Dienstbezüge	Höchstruhegehaltssatz faktisch
Bund	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97292 (5.)	72,97
	01.01.2009	0,96750 (6.)	72,56
	01.01.2010	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2011	0,95666 (8.)	71,75
Baden-Württemberg	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.08./01.11.2008	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2009	0,96750 (6.)	72,56
	01.03.2010	0,96208 (7.)	72,16
01.04.2011	0,95666 (8.)	71,75	
Bayern	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.10.2007	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.01.2012	0,96208 (7.)	72,16
<i>01.11.2012</i>	<i>0,95666 (8.)</i>	<i>71,75</i>	
Berlin	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.08.2010	0,97833 (4.)	73,38
	01.08.2011	0,97292 (5.)	72,97
Brandenburg	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75	
Bremen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.11.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04./01.10.2011	0,96208 (7.)	72,16
<i>01.04./01.10.2012</i>	<i>0,95666 (8.)</i>	<i>71,75</i>	
Hamburg	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75	
Hessen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.04.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.04.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.10.2011	0,96208 (7.)	72,16
<i>01.10.2012</i>	<i>0,95666 (8.)</i>	<i>71,75</i>	

Entwicklung der Versorgung

Bund/Länder	Gültigkeit ab bzw. seit	Faktor auf ruhegehaltfähige Dienstbezüge	Höchstruhegehaltssatz faktisch
Mecklenburg-Vorpommern	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.08.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75
Niedersachsen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75
Nordrhein-Westfalen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.07.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75
Rheinland-Pfalz	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.07.2007	0,97883 (4.)	73,41
	01.07.2008	0,97393 (5.)	73,04
	01.03.2009	0,96750 (6.)	72,56
	01.03.2010	0,96208 (7.)	72,16
	01.04.2011	0,95666 (8.)	71,75
Saarland*	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.04.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,96750 (6.)	72,56
	01.03.2010	0,96208 (7.)	72,16
	01.07.2012	0,95666 (8.)	71,75
Sachsen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.05./01.09.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75
Sachsen-Anhalt	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.05.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.04.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.01.2012	0,95666 (8.)	71,75
Schleswig-Holstein	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.01.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,96750 (6.)	72,56
	01.03.2010	0,96208 (7.)	72,16
	01.04.2011	0,95667 (8.)	71,75
Thüringen	01.08.2004	0,98375 (3.)	73,78
	01.07.2008	0,97833 (4.)	73,38
	01.03.2009	0,97292 (5.)	72,97
	01.03.2010	0,96750 (6.)	72,56
	01.10.2011	0,96208 (7.)	72,16
	01.04.2012	0,95666 (8.)	71,75

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 5 Ergänzende Kapitaldeckung der Beamtenversorgung in Bund und Ländern durch Versorgungsrücklagen und Versorgungsfonds

Versorgungsrücklage:

- **Rechtsgrundlage:** § 14a BBesG n. F. bzw. entspr. Landesrecht oder § 14a BBesG alter Fassung in Verbindung mit den jeweiligen Versorgungsrücklagengesetzen
- **Wesen:** Bildung von Sondervermögen aus den Verminderungen von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um 0,2 Prozent ab 1998 bis 2017. Aussetzung nach Versorgungsänderungsgesetz 2001 und Absenkung des Versorgungsniveaus ab 2003. Bundeseinheitliche Verminderungen 1999, 2001 und 2002. Im Bund und einigen Ländern nach Durchlaufen der Absenkungsschritte des § 69e BeamtVG Wiederaufleben im Jahre 2011 bzw. 2012 ff..
- **Zielsetzung:** Sicherstellung und Ergänzung der haushaltsfinanzierten Versorgungsleistungen in den Jahren 2018 ff. aus dem Sondervermögen.

Versorgungsfonds (vereinzelt auch als Vorsorgefonds, Pensionsfonds oder zusätzliche Versorgungsrücklage bezeichnet):

- **Rechtsgrundlage:** Gesetz und /oder Verordnung im Bund bzw. entsprechenden Ländern
- **Wesen:** Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln entweder in Festbeträgen oder nach versicherungsmathematischen Grundsätzen an ein auf Dauer angelegtes Sondervermögen.
- **Zielsetzung:** Teilweise oder vollständige Kapitaldeckung aller Leistungen nach dem BeamtVG für den in den Versorgungsfonds einbezogenen Personenkreis.

Übersicht 5: Ergänzende Kapitaldeckung der Beamtenversorgung in Bund und Ländern durch Versorgungsrücklagen und Versorgungsfonds

Gebietskörperschaft	Versorgungsrücklage	Versorgungsfonds
Bund	ca. 4.854 Mio. € (Stand 31.12.2011)	ca. 423 Mio. € (Stand 31.12.2011) ■ Nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zur Vollabdeckung für ab 2007 neu berufene Beamte
Baden-Württemberg	ca. 1.200 Mio. € (Stand 10/2010)	ca. 650 Mio. € (Stand 12/2010) ■ Zunächst pauschale Startzuführung von 500 Mio. € aus Steuermehreinnahmen, dann Pauschalbetrag von mtl. 500 € für ab 2009 neu berufene Beamte
Bayern	ca. 1.080 Mio. € (Stand 11/2010) → Zuführung 2011/2012 teilweise eingestellt	ca. 205 Mio. € (Stand 11/2010) ■ Pauschale Zuführung von mtl. 520 € (ab 03/2010: 526 €) für neu ab 2008 neu berufene Beamte, Mindestzuführungen gesetzl. vorgesehen → Zuführung zur Zeit ausgesetzt
Berlin	ca. 378 Mio. € (Stand 12/2010)	–,–
Brandenburg	ca. 90 Mio. € (Stand 12/2010)	ca. 220 Mio. € (Stand 12/2010) ■ Grundstock von ca. 200 Mio. € im Jahr 2010 für bestehende Beamtenverhältnisse zugeführt ■ Nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zur Vollabdeckung für ab 2009 neu berufene Beamte
Bremen	ca. 70 Mio. € (Stand 12/2010) → Zuführung ab 2011 zunächst eingestellt	■ Pauschal aus Personalkosteneinsparungen finanzierte Zuführungen als Ergänzung der Versorgungsrücklage
Hamburg	ca. 200 Mio. € (Stand 09/2011)	■ Pauschal aus Personalkosteneinsparungen finanzierte Zuführungen als Ergänzung der Versorgungsrücklage
Hessen	ca. 800 Mio. € (Stand 08/2010)	■ Pauschale Zuführungen als Erweiterung der Versorgungsrücklage nach Maßgabe des jeweiligen Haushaltsplans
Mecklenburg-Vorpommern	ca. 40 Mio. € (Stand 12/2010)	ca. 54 Mio. € (Stand 12/2011) ■ Weitgehende Zuführung (20 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) zur künftigen teilweisen Kostenabdeckung für ab 2008 neu berufene Beamte
Niedersachsen	ca. 550 Mio. € (Stand 12/2009) → Vorzeitige Auflösung im Zeitraum 2009 bis 2022, keine neuen Zuführungen, z. Zt. ca. 440 Mio. € Bestand	–,– ■ Im Jahre 2008 vorgesehene Einrichtung nicht weiterverfolgt.
Nordrhein-Westfalen	ca. 3.400 Mio. € (Stand 07/2011) → Sonderzuführung von 925 Mio. € aus Steuermehreinnahmen	ca. 550 Mio. € (Stand 12/2011) ■ Dynamischer Pauschalbetrag von z. Zt. mtl. 544 € für ab 2006 neu berufene Beamte

Entwicklung der Versorgung

Gebietskörperschaft	Versorgungsrücklage	Versorgungsfonds
Rheinland-Pfalz	ca. 360 Mio. € (Stand 08/2011) → Neue Zuführungen sollen ab 2012 eingestellt werden, Auflösung bis 2020 geplant	ca. 1,9 Mrd. € (Stand 11/2009) ■ Nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zur Vollabdeckung für ab 10/1996 berufene Beamte. ■ Rechtlich selbständiges Sondervermögen
Saarland	ca. 98 Mio. € (Stand 01/2011)	–,-
Sachsen	ca. 83 Mio. € (Stand 05/2011)	ca. 2,2 Mrd. € (Stand 12/2010) ■ Nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zur Vollabdeckung für ab 2005 berufene Beamte, rückwirkend tw. Einbeziehung der seit 1997 bestehenden Beamtenverhältnisse.
Sachsen-Anhalt	ca. 61 Mio. € (Stand 12/2010)	ca. 160 Mio. € (Stand 12/2009) ■ Nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zur Vollabdeckung für ab 2007 berufene Beamte, rückwirkend tw. Einbeziehung der seit 1997 bestehenden Beamtenverhältnisse. → Zuführung zur Zeit ausgesetzt
Schleswig-Holstein	ca. 200 Mio. € (Stand 12/2010)	–,- ■ Damaliger Fonds wurde 1997 im Haushalt aufgelöst,
Thüringen	ca. 172 Mio. € (Stand 01/2011) → Zuführung ab 2011 zunächst eingestellt	–,-

Entwicklung der Versorgung

Übersicht 6

Portabilität der Beamtenversorgung durch Mitnahmefähigkeit eines Anspruchs auf Altersgeld bei freiwilligem Ausscheiden und Entlassung aus dem Beamtenverhältnis

Bund/Länder	
Bund	Bislang nicht vorgesehen. <ul style="list-style-type: none"> ■ Bericht der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit von beamten- und soldatenrechtlichen Versorgungsanwartschaften aus dem Jahr 2009 (Bundestags-Drucksache 16/12036) ■ Sachverständigenanhörung vor dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 13.05.2009
Baden-Württemberg	Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz – DRG) – Inkrafttreten 2011: <ul style="list-style-type: none"> ■ Bei Entlassung aus dem (mehr als fünf Jahre bestehenden) Beamtenverhältnis kann anstelle der Nachversicherung ein Anspruch auf Altersgeld begründet werden. ■ Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme: Berücksichtigung beim Altersgeld finden nur Statuszeiten als Beamter sowie ggf. Wehr- und Ersatzdienstzeiten. ■ Der auf Antrag entlassene Beamte unterliegt nicht dem Alimentationsprinzip. Im Rahmen des Altersgeldbezugs kein Anspruch auf Beihilfe, Gewährung Familienzuschlag oder Mindestversorgung. ■ Folge der Trennung der Alterssicherungssysteme: Ruhegehaltfähigkeit von berücksichtigungsfähigen Zeiten wurde einschränkend neu geregelt: Ausschluss von Vordienstzeiten, wenn aufgrund dieser Zeiten in einem anderen Alterssicherungssystem Rentenansprüche oder rentenähnliche Ansprüche erworben wurden.
Bayern	Bislang nicht vorgesehen. Beschluss des bayerischen Landtags vom 27.10.2010: <ul style="list-style-type: none"> ■ „Die Staatsregierung wird aufgefordert, auf der Basis der Ergebnisse einer Expertenanhörung bis zum 31.12.2011 zu prüfen, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und mit welchem zeitlichen Horizont, die Trennung der Systeme einschließlich der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften realisiert werden könnte.“
Berlin	Bislang nicht vorgesehen.
Brandenburg	Bislang nicht vorgesehen.
Bremen	Bislang nicht vorgesehen.
Hamburg	Bislang nicht vorgesehen. Im Rahmen der Neuregelung des Hamburgischen Beamtenversorgungsrechts wird die Einführung der Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften und eine Trennung der Systeme abgelehnt.
Hessen	Bislang nicht vorgesehen. <ul style="list-style-type: none"> ■ Im Jahr 2009 spricht sich eine von der Landesregierung eingesetzte „Mediatorengruppe Dienstrecht“ für die Mitnahmefähigkeit von erdienten Versorgungsansprüchen – unter Zustimmungsvorbehalt des Dienstherrn – aus.
Mecklenburg-Vorpommern	Bislang nicht vorgesehen.
Niedersachsen	Gesetzentwurf der Landesregierung vom 11.10.2011 (Landtags-Drucksache: 16/4093): <ul style="list-style-type: none"> ■ Bei Entlassung aus dem (mehr als fünf Jahre bestehenden) Beamtenverhältnis kann anstelle der Nachversicherung ein Anspruch auf Altersgeld begründet werden. ■ Grundsatz der Trennung der Alterssicherungssysteme: Berücksichtigung beim Altersgeld finden nur Statuszeiten als Beamter sowie ggf. Wehr- und Ersatzdienstzeiten. ■ Der auf Antrag entlassene Beamte unterliegt nicht dem Alimentationsprinzip. Im Rahmen des Altersgeldbezugs kein Anspruch auf Beihilfe, Gewährung Familienzuschlag oder Mindestversorgung. ■ Folge der Trennung der Alterssicherungssysteme: Ruhegehaltfähigkeit von berücksichtigungsfähigen Zeiten wurde einschränkend neu geregelt: Ausschluss von Vordienstzeiten, wenn aufgrund dieser Zeiten in einem anderen Alterssicherungssystem Rentenansprüche oder rentenähnliche Ansprüche erworben wurden. ■ Einschränkung des Grundsatzes der Trennung der Systeme: Die Ruhegehaltfähigkeit von berücksichtigungsfähigen Zeiten soll aus Gründen der Attraktivität des Beamtenverhältnisses auch für Quereinsteiger nicht grundsätzlich eingeschränkt werden.
Nordrhein-Westfalen	Bislang nicht vorgesehen.
Rheinland-Pfalz	Bislang nicht vorgesehen.
Saarland	Bislang nicht vorgesehen.
Sachsen	Bislang nicht vorgesehen.
Sachsen-Anhalt	Bislang nicht vorgesehen.
Schleswig-Holstein	Bislang nicht vorgesehen.
Thüringen	Bislang nicht vorgesehen.

Entwicklung der Versorgung

Ausgewählte Entscheidungen zum Versorgungsrecht

Bildung von Versorgungsrücklagen durch Verminderung von Besoldungs- und Versorgungsanpassungen mit dem Grundgesetz Verfassung vereinbar**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. September 2007 (2 BvR 1673/03 unter anderem)**

Die nicht zur Entscheidung angenommenen Verfassungsbeschwerden betrafen die Frage, ob die Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetze 1999 und 2000 – soweit sie in Anknüpfung an § 14 a Bundesbesoldungsgesetz Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen von jeweils 0,2 Prozent zum 1. Juni 1999, 1. Januar 2001 und 1. Januar 2002 vorsehen – mit Verfassungsrecht, insbesondere mit den durch Artikel 33 Abs. 5 GG garantierten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar sind.

Bereits mit Urteil vom 19. Dezember 2002 hatte das Bundesverwaltungsgericht (C 34.01) entschieden, dass die Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus in den Jahren 1999 bis 2002 zur Bildung einer Versorgungsrücklage mit höherrangigem Recht, insbesondere dem Alimentationsprinzip aus Artikel 33 Abs. 5 GG und dem Gleichheitsgrundsatz aus Artikel 3 GG, vereinbar ist.

Das Bundesverfassungsgericht hat nunmehr in der Begründung des Nichtannahmebeschlusses die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts bestätigt.

Die 1. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat zur Nichtannahme der Verfassungsbeschwerden, die unmittelbar gegen den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts und den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (6 A 2638/05) sowie mittelbar gegen die Regelung des § 14 a BBesG gerichtet waren, ausgeführt, dass der Anstieg der Versorgungslasten als Begründung geeignet sei, die Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen zu rechtfertigen. So seien die steigenden Versorgungsausgaben der Gebietskörperschaften auch durch die gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung und die daraus resultierende längere Laufzeit der Versorgungsleistungen bedingt. Weiterhin sei zu berücksichtigen, dass die einbehaltenen Finanzmittel für zukünftige Finanzierungen der Beamtenversorgung systemgerecht verwendet würden.

Darüber hinaus konkretisiert das Bundesverfassungsgericht, dass die gesetzgeberische Absicht, eine wirkungsgleiche Übertragung von Reformen im System der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung durchzuführen, grundsätzlich keinen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet. Zwar wird eingeräumt, dass die im Bereich der Beamtenversorgung getroffenen Sparmaßnahmen über die Kürzungen der gesetzlichen Rentenversicherungen hinaus gingen (insofern wird die Feststellung des Urteils zum Versorgungsänderungsgesetz 2001 – 2 BvR 1387/02 – aus dem Jahr 2005 ausdrücklich bestätigt), jedoch halte sich diese Wirkung im Rahmen der Gesamtkonzeption des Gesetzgebers, eine systemkonforme Synchronisation von Maßnahmen innerhalb der Alterssicherungssysteme anzustreben, noch im Bereich des verfassungsrechtlich Zulässigen.

Insgesamt sei nicht erkennbar, dass die durch die Bildung einer Versorgungsrücklage bewirkte Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus – und die dadurch bewirkte Abkehr von einer strikten Parallelität zu den Bezügeanpassungen der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes – eine Unterschreitung des verfassungsrechtlich garantierten Umfangs der Alimentation gegeben sei.

Anrechnung von Erwerbseinkommen auf das Witwengeld verfassungsgemäß**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Dezember 2007 (2 BvR 797/04)**

Die Verfassungsbeschwerde betraf die Frage, ob die Regelung des § 53 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) gegen Artikel 33 Abs. 5 GG verstößt, soweit sie vorsieht, dass eigenes Erwerbseinkommen einer Beamtenwitwe aus einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft auf das Witwengeld angerechnet wird.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen und als unbegründet bezeichnet. Die angegriffene Ruhensregelung,

durch die das private Erwerbseinkommen der Beschwerdeführerin auf ihr Witwengeld angerechnet wurde, und die hierzu ergangenen behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen verletzen die Beschwerdeführerin nicht in ihren verfassungsmäßigen Rechten. Die Vorschrift des § 53 BeamtVG steht – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – auch insoweit im Einklang mit den durch Artikel 33 Abs. 5 GG geschützten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, als sie eine Anrechnung privatwirtschaftlichen Erwerbseinkommens einer Beamtenwitwe auf das Witwengeld vorsieht. Dies sei durch den Gedanken des Vorteilsausgleichs gerechtfertigt. Hiervon ausgehend begegne auch die in § 53 BeamtVG vorgesehene Anrechnung privatwirtschaftlichen Erwerbseinkommens einer Beamtenwitwe auf das Witwengeld keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Denn für die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen seien seit jeher die gleichen Gesichtspunkte bestimmend, die bei der Besoldung und Versorgung des Beamten selbst zu beachten sind.

Versorgungsabschlag nach altem Recht für teilzeitbeschäftigte Beamte nichtig**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juni 2008 (2 BvL 6/07)**

Die Vorlage des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs betraf die Frage, ob die Berechnung des Ruhegehaltssatzes teilzeitbeschäftigter Beamter nach der Übergangsvorschrift des § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Die bis zum 31. Dezember 1991 gültige degressive Steigerung des Ruhegehaltssatzes nach Maßgabe der Dienstzeit führte in vielen Fällen zu einer relativen Besserstellung von Beamten mit Teilzeit- oder Freistellungszeiten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten. Zum Ausgleich sah das BeamtVG seit dem Jahr 1984 bei Teilzeitbeschäftigung eine anteilige Verminderung des Ruhegehaltssatzes entsprechend dem Umfang der Freistellungen vor (sogenannter Versorgungsabschlag für teilzeitbeschäftigte Beamte). Mit dem Versorgungsreformgesetz 1992 wurde die degressive Ruhegehaltsskala durch eine lineare Skala ersetzt, wodurch ein Ausgleich wegen Freistellungszeiten obsolet wurde. Die Vorschrift des § 14 Abs. 1 BeamtVG a. F. blieb indes kraft der Übergangsvorschrift des § 85 BeamtVG für die (Vergleichs-) Berechnung des Ruhegehalts derjenigen Teilzeitbeamten anwendbar, die bereits am 31. Dezember 1991 in einem Beamtenverhältnis gestanden haben. Diese sieht eine jeweilige Günstigkeitsberechnung nach dem bis 1992 gewährten Ruhegehaltssatz und neuem (ab 1992) Beamtenversorgungsrecht vor, wobei jedoch eine Begrenzung auf den Ruhegehaltssatz nach vollständig altem Recht inkl. Versorgungsabschlag gemäß § 14 BeamtVG a. F. vorgeschrieben war.

Der Europäische Gerichtshof hatte bereits mit Urteil vom 23. Oktober 2003 entschieden, dass die Übergangsregelungen zum Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (§ 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Satz 1, zweiter und dritter Halbsatz BeamtVG a. F. 1991) mit Artikel 141 des EG-Vertrages und der Richtlinie 75/117/EWG unvereinbar sind und zumindest bis zum Stichtag 17. Mai 1990 unberücksichtigt bleiben müssen. Dieser Bewertung hatte sich das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 25. Mai 2005 (2 C 6.04) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung angeschlossen.

Nachdem daraufhin der Bayerische Verwaltungsgerichtshof auch hinsichtlich der Zeiten nach dem 17. Mai 1990 eine Verfassungswidrigkeit angenommen hatte und die Rechtsache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt hatte, entschied auch das Bundesverfassungsgericht, dass die Berechnung eines Versorgungsabschlages nach altem Recht insgesamt gegen das Grundgesetz verstößt. Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts kam zu dem Ergebnis, dass die beanstandete Regelung mittelbar eine geschlechterdiskriminierende Wirkung im Sinne von Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG hat und sie daher nichtig ist.

Die einschränkende Vergleichsberechnung unter Berücksichtigung des alten Versorgungsabschlages stellt nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts eine mittelbare Benachteiligung von beamteten Frauen dar, weil von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (damals) in weitaus überwiegenderem Maße beamtete Frauen Gebrauch machen. Eine verfassungskonforme Rechtfertigung für diesen Umstand liegt nach Auffassung des erkennenden Senats insbesondere auch unter Berücksichtigung der folgenden Gesichtspunkte nicht vor:

- Die mit der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten verbundenen Kosten für die öffentlichen Haushalte rechtfertigten es nicht, zur Erreichung einer Kosten-

Entwicklung der Versorgung

neutralität gerade die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten heranzuziehen. Sowohl bei arbeitsmarktpolitischer als auch familienpolitischer Teilzeit machten überwiegend Frauen von einer Möglichkeit der Beschäftigung Gebrauch, die auch im Interesse des Staates zur Schaffung von Arbeitsplätzen eingeräumt werde. Aus diesem Grund dürfe nicht denen, die von der so geschaffenen Möglichkeit Gebrauch machen, ein besonderer Beitrag zur Finanzierung dieses Systems abverlangt werden.

- Auch das gesetzgeberische Ziel, eine relative Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamter zu vermeiden, sei verfassungsrechtlich nicht statthaft. Zwar führe die Anwendung allein der degressiven Ruhegehaltstabelle im Einzelfall dazu, dass Teilzeitbeschäftigte trotz geringerer Ruhegehaltfähiger Dienstzeit den gleichen Ruhegehaltssatz wie ein Vollzeitbeschäftigter erreichen, jedoch betreffe dies die Fälle, in denen es um die Mindestsicherung des Beamten bei nur kurzer Dienstzeit gehe.
- Auch den Umstand, dass der Teilzeitbeamte vom Leitbild des Vollzeitbeamten abweiche, könne der Gesetzgeber zwar grundsätzlich zur Begründung besoldungsrechtlicher Regelungen anführen, jedoch ende die Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers dort, wo sich die Regelungen in unverhältnismäßiger Weise benachteiligend für Beamte eines Geschlechts auswirken. Diese Grenze sei vorliegend wegen des grundgesetzlichen Diskriminierungsverbots des Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG überschritten. Eine mittelbar aufgrund des Geschlechts bedingte schlechtere Altersversorgung teilzeitbeschäftigter Frauen sei auch unter Berücksichtigung des Schutzes von Ehe und Familie verfassungsrechtlich nicht zulässig; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die effektive Wahlfreiheit in der Entscheidung über Rollenwahl und Rollenverteilung in Ehe, Familie und Beruf dürfe nicht durch finanzielle Nachteile im Bereich der Versorgung von Beamten teilweise wieder ausgehöhlt werden.

Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ist die Anwendung des Versorgungsabschlags alter Fassung gemäß der Vergleichsberechnung nach § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG in allen Gebietskörperschaften mit Gesetzeskraft untersagt.

Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgungsbezüge vor Vollendung der Regelaltersgrenze auch bei besonderer Altersgrenze rechtmäßig

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Dezember 2008 (2 C 26.07)

Die Klage betraf die Frage, ob die Regelung des § 53 BeamtVG, wonach Erwerbseinkommen, welches vor Vollendung der Regelaltersgrenze erzielt wird, unabhängig vom jeweiligen Grund des Ruhestandseintritts – und damit regelmäßig auch bei Ruhestandseintritt aufgrund einer besonderen Altersgrenze – der Anrechnung auf die Versorgungsbezüge unterliegt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die betreffende Regelung rechtlich nicht zu beanstanden ist. Der Gedanke des Vorteilsausgleichs rechtfertige auch die Anrechnung desjenigen Erwerbseinkommens auf die Versorgungsbezüge gemäß § 53 BeamtVG, das ein Ruhestandsbeamter durch eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes in der Zeit zwischen dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund einer besonderen Altersgrenze und der Vollendung des 65. Lebensjahres erzielt.

Gemäß § 53 Abs. 8 Satz 1 BeamtVG gelten die Absätze 1 bis 7 nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte das 65. Lebensjahr vollendet, nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst. Daraus folge, dass privatwirtschaftliches Erwerbseinkommen des Versorgungsberechtigten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres den Ruhensregelungen des § 53 BeamtVG unterliegt. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 53 Abs. 8 Satz 1 BeamtVG komme es für die Anrechnung des Erwerbseinkommens nicht darauf an, aus welchem Grund ein Beamter vor diesem Zeitpunkt in den Ruhestand getreten ist. Erfasst wird nicht nur die Versetzung in den Ruhestand durch Verwaltungsakt wegen individueller Dienstunfähigkeit oder auf Antrag nach Erreichen einer gesetzlichen Antragsaltersgrenze, sondern auch der Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes wegen Erreichens einer besonderen, vor der Vollendung des 65. Lebensjahres liegenden Altersgrenze. In jedem Fall kann der Ruhestandsbeamte seine Versorgungsbezüge erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres durch eine Erwerbstätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes anrechnungsfrei aufstocken.

Die zeitliche Anrechnungsgrenze des § 53 Abs. 8 Satz 1 BeamtVG verstoße nicht gegen den durch Artikel 33 Abs. 5 GG gewährleisteten Alimentationsgrundsatz, soweit sie auch privatwirtschaftliches Erwerbseinkommen der Anrechnung unterwirft, das Ruhestandsbeamte in der Zeit zwischen dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund einer besonderen Altersgrenze und der Vollendung des 65. Lebensjahres erzielen.

Zwar bestehe der verfassungsrechtliche Anspruch auf amtsangemessene Alimentation grundsätzlich ohne Rücksicht darauf, ob und inwieweit ein Beamter den amtsangemessenen Lebensunterhalt aus seinem Vermögen oder aus Einkünften bestreiten kann, die nicht aus öffentlichen Kassen stammen. Dieser Grundsatz werde jedoch durch den Gedanken des Vorteilsausgleichs überlagert. Danach ist der Gesetzgeber berechtigt, die Anrechnung desjenigen Einkommens auf die Alimentation anzuordnen, welches ein Ruhestandsbeamter nur deshalb erzielen kann, weil seine Dienstleistungspflicht vorzeitig weggefallen ist. Die Ruhensregelungen des § 53 BeamtVG stellen eine gesetzliche Konkretisierung des Vorteilsausgleichs dar.

Ruhensregelung beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten verfassungsgemäß

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 16. März 2009 (2 BvR 1003/8)

Die Verfassungsbeschwerde betraf die Frage, ob die amtsbezogene Anrechnung von Rentenbezügen auf die Beamtenversorgung gemäß § 55 BeamtVG mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums sowie dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar ist.

Unter Beibehaltung seiner langjährigen und ständigen Rechtsprechung hat die 3. Kammer des 2. Senates des Bundesverfassungsgerichts die diesbezügliche Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen.

Artikel 33 Abs. 5 GG verpflichte den Gesetzgeber, bei beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen den Kernbestand der Strukturprinzipien, welche die Institution des Berufsbeamtentums tragen und von jeher anerkannt sind, zu beachten und gemäß ihrer Bedeutung zu wahren. Ihm verbleibe jedoch ein weiterer Spielraum des politischen Ermessens, innerhalb dessen er die Versorgung der Beamten den besonderen Gegebenheiten, den tatsächlichen Notwendigkeiten sowie der fortschreitenden Entwicklung anpassen und verschiedenartige Gesichtspunkte berücksichtigen kann.

Der hergebrachte Grundsatz der Beamtenversorgung, nach dem unter Wahrung des Leistungsprinzips und Anerkennung aller Beförderungen das Ruhegehalt aus dem letzten Amt zu berechnen ist, präge das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten in seinen Kernelementen. Das gleichfalls Artikel 33 Abs. 5 GG unterfallende Leistungsprinzip verlange darüber hinaus, dass sich die Länge der aktiven Dienstzeit in der Höhe der Versorgungsbezüge niederschlägt. Artikel 33 Abs. 5 GG fordere mithin im Grundsatz, dass die Ruhegehaltsbezüge sowohl das zuletzt bezogene Dienstentgelt als auch die Zahl der Dienstjahre widerspiegeln.

Das Bundesverfassungsgericht habe es schon bisher als sachgerecht angesehen, wenn der Gesetzgeber bei Rente beziehenden Versorgungsempfängern eine Kürzung der Versorgungsbezüge anordnet, um eine Überhöhung der Gesamtversorgung zu beseitigen, die nicht durch eine Eigenleistung des Versorgungsempfängers, sondern dadurch entstanden ist, dass Rentenrecht und Beamtenversorgungsrecht nicht hinreichend aufeinander abgestimmt, weil beide Systeme unterschiedlich strukturiert sind. Das bedeutet auch, dass die für den Fall einer verkürzten Lebensarbeitszeit im einen wie im anderen Bereich vorgesehene und insoweit sozial gerechtfertigte überproportionale Versorgung auch dem Mischlaufbahn-Beamten – allerdings grundlos – zugutekommt.

Vor diesem Hintergrund gelangte das Bundesverfassungsgericht bei vergleichbarer Fallgestaltung bereits in seinem Beschluss vom 30. September 1987 zum Ergebnis, dass der Gesetzgeber durch Artikel 33 Abs. 5 GG nicht daran gehindert war, bei der Festlegung der Höchstgrenze in § 55 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a BeamtVG auf das zuletzt tatsächlich innegehabte Amt abzustellen. Es müsse bei Beamten, die nur einen Teil ihres Berufslebens im Beamtenverhältnis verbracht haben, nicht auf das Amt abgestellt werden, das sie wahrscheinlich als Nur-Beamte erreicht hätten. Ein Abweichen von dem gerade zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums – insbesondere

Entwicklung der Versorgung

dem Leistungsgedanken im öffentlichen Dienst und dem Charakter der Alimentation als Gegenleistung – gehörenden Prinzip, dass das Ruhegehalt des Beamten (und die Hinterbliebenenbezüge) auf der Grundlage der Dienstbezüge des letzten vom Beamten bekleideten Amtes zu berechnen sind, sei mit Blick auf den Alimentationsgrundsatz jedenfalls nicht geboten.

Sogenannte Quotelung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten rechtswidrig

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25. März 2010 (2 C 72.08)

Die Entscheidung betraf die Rechtsfrage, ob die Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes, die die gekürzte Anrechnung der Ausbildungszeiten und der Zurechnungszeit freigestellter Beamter als ruhegehaltfähige Dienstzeiten vorsehen (§ 6 Abs. 1 Satz 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG) mit dem europarechtlichen Gebot der Entgeltgleichheit vereinbar sind.

Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu entschieden, dass die mit einem Kürzungsfaktor belegte Gewährung von Ausbildungs- und Zurechnungszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten in der Beamtenversorgung im Falle längerer Freistellungszeiten rechtswidrig ist und nicht weiter angewendet werden darf.

Die Vorschrift des § 6 Absatz 1 Satz 4 BeamtVG stelle eine unverhältnismäßige Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten dar und beinhalte einen Verstoß gegen den europarechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit. Durch die Nichtanwendung werde sichergestellt, dass die Altersversorgung Teilzeitbeschäftigter nur entsprechend dem Umfang der tatsächlich in geringerem Umfang abgeleisteten Dienstzeit gekürzt wird.

Nach dem Beamtenversorgungsgesetz seien dienstliche Ausbildungszeiten und Studienzeiten ruhegehaltfähig und erhöhen das Ruhegehalt. Demselben Zweck dienen Zurechnungszeiten, die Beamten gutgeschrieben werden, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit pensioniert werden. Bisherige Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes, die zu einer überproportionalen Schlechterstellung Teilzeitbeschäftigter führen (Quotelung von Ausbildungs-/Studienzeiten und Zurechnungszeiten), dürfen nicht weiter angewendet werden, weil sie gegen den europarechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen.

Das Gebot der Entgeltgleichheit nach Artikel 157 AEUV stehe auch Vorschriften der Mitgliedstaaten entgegen, deren Anwendung hauptsächlich ein Geschlecht nachteilig trifft, wenn diese Auswirkungen nicht objektiv gerechtfertigt sind. Hierzu gehören Vorschriften, welche für Teilzeitbeschäftigte eine mehr als zeitanteilige Schlechterstellung bei der Höhe des Entgelts vorsehen, wenn davon erheblich mehr weibliche als männliche Beschäftigte betroffen sind, was im vorliegenden Fall gegeben sei. Im Ergebnis führten die Kürzungen nach § 6 Abs. 1 Satz 4 BeamtVG zu einer qualitativen Schlechterstellung der betroffenen freigestellten Beamten. Deren ruhegehaltfähige Dienstzeit und damit ihr Ruhegehalt werden über den Zeitanteil der Teilzeitbeschäftigung hinaus gekürzt. Ihre Nichtanwendung sei erforderlich, um die Wirksamkeit des entgegenstehenden Rechts der Europäischen Union sicherzustellen.

Rückwirkende Herabsetzung eines Ruhegehaltanspruchs verfassungswidrig

Aussetzungs- und Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. August 2010 (2 C 34.09) an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG 2 BvL 5/10)

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig vertritt die Auffassung, dass die rückwirkende Aufhebung der Regelung zur vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehalts (§ 14 a BeamtVG) auch auf Basis des amtsunabhängigen Mindestruhegehalts durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes verfassungswidrig ist, und hat das Revisionsverfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Mit Urteil vom 23. Juni 2005 (BVerwG 2 C 25.04), ebenso Urteil vom 12. November 2009 (BVerwG 2 C 29.08), hatte das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass gemäß § 14 a Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) auch der sogenannte amtsbezogene Mindestruhegehaltssatz von 35 Prozent (§ 14 Absatz 4 Satz 1 BeamtVG) auf Antrag vorübergehend zu erhöhen ist. § 14 a Absatz 1 BeamtVG wurde durch das DNeuG vom 5. Februar 2009 dahingehend geändert, dass der amtsbezogene Min-

destruhegehaltssatz nicht mehr Grundlage einer vorübergehenden Erhöhung sein kann. Die Änderung wurde rückwirkend ab 24. Juni 2005 in Kraft gesetzt.

Die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach § 14 a Abs. 1 BeamtVG gilt für Beamte, die vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand treten, einen bestimmten Ruhegehaltssatz infolge später Verbeamtung noch nicht erreicht haben und die Auszahlung der von ihnen erworbenen Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erst mit Vollendung des gesetzlichen Regelalters verlangen können.

Die Rückwirkungsanordnung verletzt nach Auffassung des Gerichts die verfassungsrechtlich gewährleisteten Grundsätze des Rückwirkungsverbots und des Vertrauensschutzes, welche Versorgungsempfänger vor nachträglichen und sachlich nicht begründeten Kürzungen ihrer Versorgungsansprüche bewahren sollen. Das Bundesverwaltungsgericht hat deshalb das Verfahren ausgesetzt, um die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit der Regelung einzuholen.

Der Kläger war Bundesgrenzschutzbeamter. Er trat nach Vollendung seines 60. Lebensjahres am 1. März 2008 in den Ruhestand. Sein Ruhegehaltssatz von 32,64 Prozent lag unterhalb des gesetzlichen Mindestruhegehaltssatzes. Die Versorgungsbehörde erhöhte nur den nach der Dienstzeit berechneten Ruhegehaltssatz (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG) vorübergehend auf 57,22 Prozent. Eine vorübergehende Erhöhung auf der Grundlage des amtsbezogenen Mindestruhegehaltssatzes lehnte sie ab. Diese hätte beim Kläger zu einer Erhöhung des monatlichen Ruhegehalts um rund 70 Euro und damit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu einem insgesamt um fast 4 200 Euro höheren Ruhegehalt geführt. Das Verwaltungsgericht gab der Klage statt, das Oberverwaltungsgericht wies sie nach der Gesetzesänderung ab. Über die Verfassungsmäßigkeit der Anordnung der Rückwirkung dieser Gesetzesänderung hat nunmehr das Bundesverfassungsgericht zu entscheiden.

Zwischenzeitlich hat der dbb nach Aufforderung durch das Bundesverfassungsgericht zu dem Verfahren – welches im Ergebnis nur für wenige Einzelfälle Auswirkungen hat – Stellung genommen und sich dabei hinsichtlich der Verfassungswidrigkeit der Rückwirkungsanordnung des DNeuG inhaltlich weitgehend dem Bundesverwaltungsgericht angeschlossen.

Gleichbehandlung von Beamten in eingetragener Lebenspartnerschaft bei der Gewährung von Hinterbliebenenversorgung

Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. Oktober 2010 (2 C 47.09 unter anderem)

Das Bundesverwaltungsgericht hat in mehreren Fällen entschieden, dass Beamte, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit verheirateten Beamtinnen und Beamten gleichzustellen sind.

Im Verfahren 2 C 47.09 wurde einer Klage auf Feststellung stattgegeben, dass nach dem Tod des Klägers seinem Lebenspartner die beamtenrechtliche Hinterbliebenenversorgung wie einem Ehegatten zustehe. Ehepartner und Lebenspartner befinden sich nach geltendem Recht im Hinblick auf diese Leistung des Dienstherrn in einer vergleichbaren Lage, so dass sich die Vorenthaltung der Hinterbliebenenversorgung als unmittelbare Diskriminierung darstellt.

Das Europäische Gemeinschaftsrecht (Unionsrecht) verbietet durch seine Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf jede unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung. Eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn sich Personen oder Gruppen im Hinblick auf die in Rede stehende Norm in vergleichbarer Lage befinden und dennoch unterschiedlich behandelt werden. Ob dies der Fall ist, haben nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Gerichte der Mitgliedstaaten zu entscheiden. Im vorliegenden Fall ist nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts die beantragte Leistung auf Hinterbliebenenversorgung dem Lebenspartner vorenthalten worden, obwohl dieser sich in einer mit einem Ehegatten vergleichbaren Situation befindet.

Entwicklung der Versorgung

Versorgungsabschlag auch bei Dienstunfähigkeit verfassungsgemäß**Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2010 (2 BvR 616/09)**

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass auch der Versorgungsabschlag bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit verfassungsgemäß ist. Versorgungsabschläge orientierten sich allein an der Tatsache des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand und müssten von Verfassungswegen nicht danach unterschieden werden, ob die Pensionierung aus der Perspektive des Beamten freiwillig oder unfreiwillig erfolgte.

Sowohl im Hinblick auf Artikel 33 Abs. 5 GG als auch hinsichtlich des Gleichheitssatzes habe der Gesetzgeber im Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts einen weiten Ermessensspielraum. Aus Generalisierungen folgende Härten müssten hingenommen werden, wenn die Gesamtregelung plausibel und sachlich vertretbar begründet ist. Der Gesetzgeber dürfe zudem die Höhe der Bezüge kürzen, wenn dies aus sachlichen Gründen und nicht allein aus finanziellen Erwägungen geschieht.

Das Ruhegehalt eines Beamten müsse sowohl das zuletzt bezogene Dienstinkommen als auch die Zahl der Dienstjahre widerspiegeln.

Zur Vermeidung einer Verschiebung des Pflichtengefüges im Beamtenrecht dürfe der Gesetzgeber einem vorzeitigen Ausscheiden des Beamten durch eine Verminderung des Ruhegehalts Rechnung tragen. Bei Versorgungsabschlägen müsse grundsätzlich nicht danach unterschieden werden, ob der Wechsel in den Ruhestand freiwillig oder unfreiwillig erfolgt; eine Ausnahme gelte jedoch dann, wenn das vorzeitige Ausscheiden auf Umständen beruht, die der Verantwortungssphäre des Dienstherrn zuzurechnen sind.

Der Gesetzgeber sei grundsätzlich nicht daran gehindert, dem Zusammenspiel von Alimentation und dienstlicher Hingabe dadurch Rechnung zu tragen, dass er einem vorzeitigen Ausscheiden eines Beamten – und damit einem Ungleichgewicht zwischen Alimentierung und Dienstleistung – durch eine Verminderung des Ruhegehalts Rechnung trage. Schließlich rechtfertigten die mit dem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand verbundenen Belastungen der Staatsfinanzen Einschnitte in die Beamtenversorgung mit dem Ziel, das tatsächliche Pensionierungsalter anzuheben und die Zusatzkosten dadurch zu individualisieren, dass die Pension des Beamten um einen Abschlag gekürzt wird.

Anrechnung von Renten auf die beamtenrechtliche Mindestversorgung rechtswidrig**Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 23. Februar 2011 (3 A 750/10)**

Das Oberverwaltungsgericht ist der Auffassung, dass der Anspruch der Klägerin auf Gewährung eines amtsunabhängigen Mindestruhegehalts (65 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4) nicht wirksam durch § 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG ausgeschlossen ist.

§ 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG stehe in Widerspruch zu § 4 Nr. 1 des Anhangs der Richtlinie Nr. 97/81/EG des Europäischen Rates vom 15. Dezember 1997. Durch diese Richtlinie wurde die im gleichen Jahr zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in Gemeinschaftsrecht überführt. Nach § 6 Abs. 4 Anhang RL 97/81 gelte die Richtlinie unbeschadet spezifischer Gemeinschaftsbestimmungen, insbesondere derjenigen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen. Gemäß § 4 Nr. 1 Anhang RL 97/81 dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, nicht schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung sei aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Diese Rechtfertigung sei im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Die Ausnahmeregelung, dass lediglich das sogenannte erdiente Ruhegehalt gezahlt wird, wenn ein Beamter allein wegen Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge mit seinem erdienten Ruhegehalt hinter der Mindestversorgung zurückbleibt und nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten ist, sei mit

dem gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbot nicht vereinbar. Dieses verlange, dass auch im Hinblick auf die Höhe der Versorgungsbezüge eine Benachteiligung wegen einer Beschäftigung in Teilzeit untersagt ist. Um die Wirksamkeit des § 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG entgegenstehenden Rechts der Europäischen Union sicherzustellen, sei es erforderlich, diese Bestimmung des nationalen Rechts nicht anzuwenden.

Anrechnung von Renten auf die beamtenrechtliche Mindestversorgung rechtmäßig**Beschluss des Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg vom 19. Mai 2011 (OVG 4a N 29.11)**

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat keine Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des § 2 Nr. 9 BeamtVÜV, welche ohne weiteres auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu § 55 BeamtVG vom 30. September 1987 zu bejahen sei. Nach diesem als grundlegend erachteten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts kann sich der Dienstherr von seiner Alimentationspflicht dadurch entlasten, dass er den Versorgungsberechtigten auf Einkünfte aus einer anderen öffentlichen Kasse – wie der gesetzlichen Rentenversicherung – verweist, sofern diese ebenfalls der Existenzsicherung zu dienen bestimmt sind. Insoweit darf der Gesetzgeber – auch unter Abänderung bestehender gesetzlicher Regelungen – Versorgungsbezüge kürzen, wenn dies im Rahmen des von ihm zu beachtenden Alimentationsgrundsatzes aus im Bereich des Systems der Altersversorgung liegenden Gründen sachlich gerechtfertigt erscheint.

Das Bundesverfassungsgericht hatte es als sachgerecht angesehen, wenn der Gesetzgeber bei Rente beziehenden Versorgungsempfängern eine Kürzung der Versorgungsbezüge anordnet, um eine Überhöhung der Gesamtversorgung zu beseitigen, die nicht durch eine Eigenleistung des Versorgungsempfängers, sondern dadurch entstanden ist, dass Rentenrecht und Beamtenversorgungsrecht nicht hinreichend aufeinander abgestimmt, weil unterschiedlich strukturiert sind und dass die für den Fall einer verkürzten Lebensarbeitszeit im einen wie im anderen Bereich vorgesehene und insoweit sozial gerechtfertigte überproportionale Versorgung auch dem Mischlaufbahn-Beamten – allerdings grundlos – zu Gute kommt. Diese Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht zuletzt durch Beschluss vom 16. März 2009 (2 BvR 1003.08) bestätigt.

Die in § 2 Nr. 9 BeamtVÜV für Beamte im Beitrittsgebiet vorgesehene (und später in § 14 Abs. 5 BeamtVG für alle Beamten weitgehend übernommene) besondere Renten-anrechnung setze den vom Bundesverfassungsgericht als rechtmäßig erachteten Regelungsgehalt des § 55 BeamtVG auf die von dieser Vorschrift nicht oder nur unvollständig erfassten Fälle um, in denen nicht das „erdiente“ Ruhegehalt mit einem Ruhegehaltssatz nach § 14 Abs. 1 BeamtVG zahlbar ist, sondern das nach § 14 Abs. 4 BeamtVG berechnete Mindestruhegehalt. § 2 Nr. 9 BeamtVÜV greift ein, wenn die Mindestversorgung nach § 14 Abs. 4 BeamtVG mit dem Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zusammentrifft. In jede dieser beiden Versorgungsleistungen sind sozialpolitische Komponenten zur Sicherung des Existenzminimums bei Alter und Invalidität eingebaut, die sich überschneiden, weil sie unberücksichtigt lassen, dass die erfassten Tatbestände bereits zur Begründung oder Erhöhung der jeweils anderen Versorgungsansprüche führen. Eine derartige nicht auf Eigenleistung, sondern auf fehlender Abstimmung der beiden Alterssicherungssysteme beruhende Überhöhung der Gesamtversorgung werde zwar grundsätzlich durch § 55 BeamtVG abgeschöpft, der Regelungsgehalt des § 55 laufe jedoch weitgehend leer bei Beamten, die ihrem Dienstherrn nur noch einen Teil ihrer Lebensarbeitszeit zur Verfügung stellen konnten und deshalb die Mindestversorgung erhalten.

Bei dieser Fallgruppe führte die alleinige Anwendung des § 55 BeamtVG dazu, dass die dort normierte Höchstgrenze vielfach unterschritten würde, jedenfalls aber ein nahezu ungekürztes Mindestruhegehalt neben der vollen Rente zahlbar wäre. Nach der amtlichen Begründung zu § 2 Nr. 9 BeamtVÜV solle deshalb das – entgegen der Ansicht des Klägers nicht „historisch überholte“ – Ziel, eine überproportionale Sicherung des Existenzminimums zu vermeiden, dadurch erreicht werden, dass, unbeschadet des § 55 BeamtVG, die Rente auf denjenigen Teil der Mindestversorgung angerechnet wird, der das erdiente Ruhegehalt übersteigt. Hierbei darf die Summe aus den gekürzten Versorgungsbezügen und der Rente das Niveau der Mindestversorgung nicht unterschreiten (§ 2 Nr. 9 Satz 3 BeamtVÜV).

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

Der Einwand des Klägers, dass die Argumente des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit des § 55 BeamtVG „im Wesentlichen“ auf der Überlegung beruhten, dass eine späte Verbeamtung oder der Abbruch einer Beamtenlaufbahn auf eine autonome Entscheidung des Betroffenen zurückzuführen seien und sich die versorgungsrechtlichen Regelungen an dem Regelfall des Dienstes im Beamtenverhältnis als Lebensberuf orientierten, sei unzutreffend. Das Bundesverfassungsgericht stelle diese in seinem Beschluss vom 30. September 1987 enthaltenen Überlegungen nur als zusätzliches Argument an („ferner“). Zudem ziehe es das Leitbild des Beamten auf Lebenszeit zur Rechtfertigung einer nachträglichen Änderung versorgungsrechtlicher Regelungen für vor dem 1. Januar 1966 begründete Beamtenverhältnisse heran. Diese Fallgruppe sei jedoch mit denjenigen Beamten, die, wie der Kläger, nach Inkrafttreten des Einigungsvertrages von ihrer ersten Ernennung oder Wiederernennung an im Beitrittsgebiet verwendet wurden und von der zeitnah nach der Wiedervereinigung im März 1991 in Kraft getretenen Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung erfasst werden, nicht vergleichbar.

Schließlich begründe auch das Vorbringen des Klägers zum Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 GG weder ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des verwaltungsgerichtlichen Urteils noch werden mit ihm tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten dargetan, die eine Zulassung der Berufung rechtfertigten. Auch bei der von dem Kläger für allein maßgeblich erachteten Gegenüberstellung von Beamten, die in den Anwendungsbereich der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung fallen, mit der Gruppe der „übrigen“ Beamten, ist ein Gleichheitsverstoß nicht erkennbar. Der von § 2 Nr. 9 BeamtVÜV erfasste Personenkreis müsse gerade keine „Kürzung bis unter die Grenze der Mindestversorgung hinnehmen.“ Der Kläger übersehe, dass es wegen des Normzwecks sowohl des § 2 Nr. 9 BeamtVÜV als auch des § 55 BeamtVG, eine Kumulierung von zweckidentischen Leistungen zu vermeiden, auf die sich aus Rente und Versorgungsbezügen zusammensetzende Gesamtversorgung ankomme. Dieser Gesetzeszweck sei vom Bundesverfassungsgericht nicht nur im Hinblick auf die in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums als sachgerecht angesehen worden, sondern auch im Rahmen des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes des Artikel 3 Abs. 1 GG.

Abschaffung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage rechtmäßig

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25. August 2011 (2 C 22/10)

Durch das Versorgungsreformgesetz 1998 wurde bestimmt, dass der überwiegende Teil der Stellenzulagen, welche ab 1990 zu den Ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gerechnet wurden, mit Wirkung für die Zukunft (ab 2008 beziehungsweise 2011) nicht mehr Ruhegehaltfähig sein sollten. Gegen diese Regelung klagte ein Polizeibeamter, der mit Ablauf des 31. März 2008 in den Ruhestand trat, bis vor das Bundesverwaltungsgericht und berief sich dabei unter anderem die Unverhältnismäßigkeit der Streichung und ferner auf eine Verletzung seiner Grundrechte aus Artikel 3 und Artikel 20 sowie Artikel 33 des Grundgesetzes.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts im Urteil vom 25. August 2011 (2 C 22.10) verstößt der Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit einer Stellenzulage nicht gegen höher-rangiges Recht, da kein aus der Verfassung abzuleitender Anspruch auf die Ruhegehaltfähigkeit einer Zulage bestehe. Die Gewährung einer Stellenzulage sei unmittelbar an die Wahrnehmung herausgehobener Funktionen geknüpft. Diese Besonderheiten seien durch das vom Alimentationsprinzip besonders geschützte amts-gemäße Grundgehalt jedoch nicht betroffen, was nach Ansicht des BVerwG dazu führt, dass eine – an die Ausübung einer Funktion geknüpfte – Stellenzulage nicht zum Kernbereich der beamtenrechtlichen Alimentation nach Artikel 33 GG gehöre.

Auch verstoße der Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit nicht gegen den rechtsstaatlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes oder gegen Artikel 3 Abs. 1 GG. Für die Gruppe der Beamten ab der Besoldungsgruppe A 10, welche bis zum Ablauf des Jahres 2007 noch in den Ruhestand getreten sind, galten langjährige besitzstandswahrende Übergangsfristen bei Abschaffung der Ruhegehaltfähigkeit; bei Beamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 9 sogar bis zum Ablauf des Jahres 2010. Auch wenn der klagende Beamte lediglich drei Monate nach Auslaufen der Übergangszeit in den Ruhestand getreten sei, so könne diese subjektive Härte durch für die Stichtagsregelungen sprechende Gründe gerechtfertigt werden. Stichtagsregelungen lassen nach Ansicht des erken-

nenden 2. Senats keinen Raum für die Anwendung von Härtefallregelungen. Dies lasse derartige Regelungen oftmals subjektiv als „ungerecht“ erscheinen. Sowohl im gesetzlichen Rentenrecht als auch im Versorgungsrecht werden Stichtagsregelungen mit angemessenem Zeitvorlauf jedoch stets als mit der Verfassung (Artikel 3 Abs. 1 GG) vereinbar angesehen.

Zusammenfassend hat das Bundesverwaltungsgericht wörtlich festgehalten:

„Der Wegfall der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage durch Artikel 5 Nr. 22 b des Versorgungsreformgesetzes 1998 und die Übergangsregelung des § 81 Abs. 2 Satz 1 BBesG sind verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Es besteht kein aus der Verfassung – insbesondere aus Artikel 33 Abs. 5 GG – abzuleitender Anspruch darauf, die Zulage für vollzugspolizeiliche Aufgaben als Ruhegehaltfähig auszugestalten.“

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

Entwicklungen im Bereich der Beihilfe für Beamte und Versorgungsempfänger

Die Entwicklung im Beihilferecht von Bund und Ländern war im Berichtszeitraum wesentlich geprägt durch die Auswirkungen und Umsetzungen des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. Juni 2004 (2 C 50.02). Demnach genügte die bislang lediglich als Verwaltungsvorschriften ergangenen Beihilferegelungen nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen des Gesetzesvorbehalts. Die wesentlichen Entscheidungen über die Leistungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger in Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit hat der Gesetzgeber selbst zu treffen. Für eine Übergangszeit wurden mit dem Grundsatzzurteil des Bundesverwaltungsgerichts die Beihilfevorschriften jedoch für weiter gültig erklärt.

Im Hinblick auf die Anträge zum Gewerkschaftstag des dbb 2007 wurde die Beihilfe als eigenständiges Sicherungssystem der Beamten gestärkt. Insgesamt bewegt sich zudem das Sicherungsniveau weiterhin auf einem hohen Niveau, für den Bereich der Pflegeleistungen sind mit der ersten Änderungsverordnung weitreichende Verbesserungen erfolgt.

Da viele der Änderungen im Beihilferecht auf höchstrichterlicher Rechtsprechung beruhen, wird auf die Dokumentation der Rechtsprechung zur Beihilfefähigkeit – zum Beispiel von Implantaten, zu Arzneimitteln, zu Heilpraktikerleistungen, zur Praxisgebühr, den Kostendämpfungspauschalen in den Ländern oder zur Beihilfefähigkeit von Lebenspartnern – verwiesen.

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen des Bundes im Einzelnen

Verordnung über Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung) am 13. Februar 2009 (BGBl. I S. 326)

Im Bundesbereich wurde mit dem Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts in Artikel 1 – Bundesbeamtengesetz (BBG) – die Rechtsgrundlage für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Aufgrund der in § 80 BBG neu geschaffenen Rechtsgrundlage wurde die Verordnung über Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung – BBHV) am 13. Februar 2009 im Bundesgesetzblatt I (S. 326) verkündet und ist am Tag nach dieser Verkündung in Kraft getreten.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- Die Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Angehörige wird auf 17 000 Euro abgesenkt. Durch eine Übergangsregelung bleibt für Ehegatten die Einkommens-

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

mensgrenze von 18 000 Euro solange bestehen, bis die alte 18 000-Euro-Grenze erstmalig überschritten wird.

- Berücksichtigungsfähige Angehörige müssen ihr Einkommen jährlich durch Vorlage des Steuerbescheides nachweisen.
- Nachweis des ergänzenden Versicherungsschutzes: Ab 1. Januar 2009 sind auch Beamte mit Wohnsitz in Deutschland von der Krankenversicherungspflicht erfasst und müssen über den von der Beihilfe nicht gedeckten Teil (Restkostenversicherung) eine ergänzende Versicherung abschließen. Wird der Krankenversicherungsschutz nicht nachgewiesen, liegt die Voraussetzung zur Zahlung einer Beihilfe nicht vor, es sei denn, der oder die Beihilfeberechtigte verfügt rechtmäßig über keinen Krankenversicherungsschutz.
- Feste Zuordnung von Kindern bei mehreren Beihilfeberechtigten entsprechend dem Familienzuschlag – damit kann die Vorlage von Originalbelegen entfallen. Sind zwei oder mehr Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig, erhält die- oder derjenige den erhöhten Bemessungssatz von 70 Prozent, die oder der den Familienzuschlag oder Auslandskinderzuschlag bezieht. Damit entfällt die bisherige Erklärung. Zur Neufestlegung gibt es eine Übergangsfrist von einem halben Jahr.
- Änderungen der Beihilfegewährung für im Basistarif versicherte Beihilfeberechtigte.
- Einbeziehung von Heilpraktikerleistungen in die Praxisgebühr als eigenständiger Abzug (Minderung der Beihilfe um 10 Euro je Quartal).
- Erweiterung des Umfangs bei Aufwendungen für Familien- und Haushaltshilfe.
- Befreiung von Eigenbehalten bei bestimmten Arzneimitteln, wenn der Verkaufspreis mindestens 30 Prozent niedriger als der Festbetrag ist.
- Ärztliche Bescheinigungen und Gutachten, die vom Dienstherrn oder der Beihilfefestsetzungsstelle gefordert werden, sind zu 100 Prozent beihilfefähig (wie zum Beispiel Dienstunfähigkeitsbescheinigung oder Gutachten für Rehabilitationsmaßnahmen).
- Bei der Erstattung von Implantaten sind ohne weitergehende spezifischere Indikationen zwei Implantate pro Kiefer beihilfefähig. Bei der zahlenmäßigen Begrenzung der Beihilfe zu Implantaten dürfen zukünftig nur Implantate angerechnet werden, die ganz oder teilweise aus öffentlichen Kassen bezahlt worden sind. Aufwendungen der Suprakonstruktion bei Implantatversorgung sind immer beihilfefähig.
- Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen, die außerhalb der Europäischen Union entstanden sind, sind bis zu einer Höhe von 1 000 Euro ohne Beschränkung beihilfefähig.
- Beihilfefähige Aufwendungen der vorübergehenden häuslichen Krankenpflege werden ohne zeitliche Begrenzung anerkannt. Dabei können auch Aufwendungen für häusliche Krankenpflege außerhalb des eigenen Haushalts anerkannt werden.
- Aufwendungen für spezialisierte ambulante Palliativversorgung werden anerkannt.
- Aufwendungen für Rehabilitationssport unter ärztlicher Aufsicht und entsprechend der Rahmenvereinbarung über den Rehabilitationssport und das Funktionstraining werden anerkannt.
- Schaffung einer – weiteren – Härtefallregelung für nichtverschreibungspflichtige Arzneimittel, dadurch wird die amtsangemessene Alimentation der Beamten und Versorgungsempfänger geschützt.

Der dbb hat das Zustandekommen der Bundesbeihilfeverordnung über den gesamten Verfahrenszeitraum kritisch begleitet. So wurde mit der Neufassung die Chance vertan, beihilferechtliche Fehlentwicklungen im Zuge der 27. und 28. Änderungsvorschriften zur Beihilfeverordnung, zum Beispiel bei der wirkungsgleichen Übertragung der so genannten „Praxisgebühr“ auf Beihilfeberechtigte, zu korrigieren. Unberücksichtigt

bleibt, dass die Betroffenen sowohl als Steuerzahler als auch durch die Beiträge der privaten Krankenversicherung die Beitragssätze der gesetzlichen Krankenversicherung mitfinanzieren, ohne dass sie vergleichbare Ansprüche im Rahmen der Beihilfe als Ausgleich erhalten. Während Nachteile grundsätzlich übertragen werden, ist es nicht selbstverständlich, dass vorteilhafte Regelungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung übertragen werden. Auch wurde kritisiert, dass die Neufassung der Beihilfevorschriften wiederum keine weiterführende Lösung für Beamte schafft, die in der gesetzlichen Krankenversicherung Mitglied sind. Hierzu wurde auf das vom dbb entwickelte Konzept der „Teilkostenversicherung“ verwiesen.

Einen Erfolg konnte im Beteiligungsverfahren insbesondere für die Beihilfefähigkeit der Leistungen von berücksichtigungsfähigen Angehörigen erzielt werden. Hierbei konnte die Absenkung der Einkommensgrenze auf 10 000 Euro verhindert und eine moderate Absenkung auf 17 000 Euro mit einer umfangreichen Übergangsregelung erreicht werden.

Stellungnahme und Initiative des dbb

Zu § 4 Berücksichtigungsfähige Angehörige

Künftig ist der Ehegatte des Beihilfeberechtigten nur dann berücksichtigungsfähiger Angehöriger, wenn dessen Gesamtbetrag der Einkünfte im zweiten Kalenderjahr vor Entstehung der Aufwendungen 10 000 Euro (bislang 18 000 Euro nach § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV) nicht übersteigt. Durch eine Übergangsregelung (§ 55) wird eine Verschlechterung ausgeschlossen, solange die bisherige Einkommensgrenze nicht – auch nur einmalig – überschritten wird. Dann soll die neue, stark abgesenkte Grenze greifen (Kürzung um circa 44 Prozent, Einkommen von durchschnittlich 833 Euro/Monat).

Der Dienstherr verkennt dabei offenbar die heutigen Gegebenheiten. Um in der jetzigen wirtschaftlichen Gesamtsituation die Existenz einer Familie sichern zu können, bedarf es – insbesondere wiederum in den unteren Besoldungsgruppen – des weiteren Einkommens des Ehepartners.

Das Problem verschärft sich zudem mit der neu eingeführten Abgeltungssteuer. Mit der Unternehmenssteuerreform 2008 unterliegen ab dem Jahr 2009 Einkünfte aus Kapitalvermögen wie Zinsen, Dividenden oder private Veräußerungsgewinne der Abgeltungssteuer in Höhe von 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Damit kann sich private Vorsorge, durch einmalige Einkünfte schnell negativ auswirken und die Kosten für die Absicherung in Krankheitsfällen erheblich ansteigen lassen. Dies kann nicht Ziel der Absenkung des zu berücksichtigenden Einkommens von Ehegatten sein. Deshalb wäre zumindest eine Ausgleichsregelung für kurzfristige Einkommensveränderungen beziehungsweise für Kapitalerträge, die der Alterssicherung dienen, dringend geboten.

Erste Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 17. Dezember 2009 (BGBl. I S. 3922)

Mit der ersten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung wurden im Wesentlichen die Änderungen, die durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 28. Mai 2008 im Bereich der sozialen Pflegeversicherung erfolgt sind, wirkungsgleich in das Beihilferecht des Bundes übertragen und die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Arzneimittelversorgung und zum Zahnersatz umgesetzt.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- Die Rechtsänderungen in der sozialen Pflegeversicherung durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 28. Mai 2008 wurden wirkungsgleich in das Beihilferecht übertragen (ausschließlich Verbesserungen, zum Beispiel Einführung der Pflegeberatung).
- Die in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgten Leistungsveränderungen im Bereich der Versorgung mit Arzneimitteln und Medizinprodukten wurden im Beihilferecht nachvollzogen.
- Die Beihilfefähigkeit nicht verschreibungspflichtiger Arzneimittel wurde der aktuellen Rechtsprechung angepasst (Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Arzneimittelversorgung).

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

- Anpassung an die Neufassung der Psychotherapie-Richtlinie nach den Empfehlungen des Gemeinsamen Bundesausschusses.
- Gehörlose, hochgradig schwerhörige oder ertaubte Personen erhalten einen Anspruch auf Beihilfe zu den Aufwendungen für eine Kommunikationshilfe (Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts).
- Während der Elternzeit bleibt der vor ihrem Beginn geltende Bemessungssatz unverändert (mit Ausnahmen für Heilfürsorgeberechtigte beim erhöhten Bemessungssatz).
- Der zeitweilige Wegfall des Beihilfeanspruchs bei Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge wird bei einer Dauer von bis zu einem Monat überbrückt, um den Aufwand zu vermeiden, der mit einer kurzzeitigen Aufstockung einer die Beihilfe ergänzenden privaten Krankenversicherung verbundenen ist.

Die Regelungen zur Pflege – entsprechend zur gesetzlichen Pflegeversicherung – stellen eine sinnvolle Erweiterung dar, zum Beispiel wird die Beihilfefähigkeit von Pflegeberatern in der Praxis zu einer Hilfe werden. Gleiches gilt für die flexiblen Regelungen zur Kombination von häuslicher und teilstationärer Pflege oder der Möglichkeit der Beibehaltung von Pflegeplätzen bei vorübergehender Abwesenheit.

Im Hinblick auf die neu eingeführte Versicherungspflicht auch für Beamte wurde darauf verwiesen, dass der Ausschluss der Beihilfefähigkeit bei fehlender ergänzender Krankenversicherung problematisch ist. Während auf Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung lediglich Beitragsnachzahlungen zukommen können, ist für Beihilfeberechtigte sogar mit einem vollständigen Verlust der Absicherung zu rechnen. Gerade im Umstellungszeitraum und bei noch vielen Ungewissheiten in Zusammenhang mit dem neuen Basisstarif wurde gefordert, auf dieses Vorgehen – zumindest vorläufig – zu verzichten.

Insgesamt enthält die Änderungsverordnung viele Verbesserungen, jedoch zumeist auf gerichtlichen Druck. Durch die feste Zuordnung der Kinder nach dem Bezug des Familienzuschlags wurde die „Familienfreundlichkeit“ der Beihilfe eingeschränkt.

Zweite Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 25. Juli 2011 (BGBl. I S. 1394)

Mit der zweiten Änderungsverordnung wurden in der Bundesbeihilfeverordnung die Regelungen, die sich auf die Ehe beziehen, auf Lebenspartnerschaften übertragen. Daneben werden die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, damit die Beihilfefestsetzungen die Abschläge für Arzneimittel nach dem Gesetz über Rabatte für Arzneimittel gegenüber den pharmazeutischen Unternehmen geltend machen können.

Mit der Möglichkeit der Geltendmachung von Arzneimittel-Rabatten ist die Folge verbunden, dass eine Rücksendung von Belegen bei einer automatisierten Antragsbearbeitung zukünftig nicht mehr vorgesehen ist. Da aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung für die Antragsbearbeitung keine Originalbelege benötigt werden, besteht auch kein Grund solche einzureichen und dann gegebenenfalls zurückzufordern. Belege über verordnungsfähige Arzneimittel, für die ein Abschlag gewährt wird, werden zu Prüfzwecken benötigt und können einbehalten werden, eine Rücksendung nach der Prüfung soll unterbleiben.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienstrecht auf Lebenspartnerschaften wurden die Voraussetzungen für die beihilferechtliche Berücksichtigung von Lebenspartnern rückwirkend zum 1. Januar 2009 geschaffen. Somit konnten Beihilfeberechtigte auf Antrag anstelle der Beihilfegewährung für eine Lebenspartnerin oder einen Lebenspartner für die Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten aufgewandte und nachgewiesene Prämien einer privaten Krankenvollversicherung in einem 100 Prozent-Tarif erstattet bekommen.

Verordnung zur Änderung der Auslandstrennungsgeldverordnung, der Auslandsumzugskostenverordnung und der Heimaturlaubsverordnung vom 12. November 2008 (BGBl. I S. 2212)

Das Auswärtige Amt hat von dem ihm durch das Gesetz über den Auswärtigen Dienst eingeführten Initiativrecht Gebrauch gemacht und im Einvernehmen mit dem Bun-

desministerium des Innern und dem Bundesministerium der Finanzen am 9. September 2008 den Entwurf der Verordnung zur Änderung der oben genannten Verordnung vorgelegt. In diesem werden Änderungen der Auslandstrennungsgeldverordnung (ATGV) vorgenommen, um Unverheirateten im Auslandseinsatz an schwierigen Dienstorten trennungsgeldrechtliche Familienheimfahrten zu ermöglichen. Ferner werden Regelungen getroffen, die Familienreisen zu in schwierigen Gebieten eingesetzten Trennungsgeldberechtigten gestatten, wenn diesen aus zwingenden dienstlichen Gründen eine Heimreise nicht möglich ist. Zudem wird es Trennungsgeldberechtigten im Fall einer vorübergehenden Auslandsverwendung ermöglicht, ihre Wohnung im Inland auch länger als drei Monate beizubehalten, wenn die Wohnungsaufgabe unzumutbar ist. In Artikel 2 wird eine Anpassung des Beitrages zum Beschaffen klimabedingter Kleidung und des Ausstattungsbeitrages vorgenommen, um die zu Beginn der dienstlichen Verwendung im Ausland entstehenden Mehrkosten auszugleichen. Auch wird zur Verwaltungsvereinfachung ein einheitlicher Beschaffungsweg für die Fahr- und Flugscheine anlässlich des jährlichen Heimaturlaubs eingeführt.

Der dbb hat in seiner schriftlichen Stellungnahme vom 13. Oktober und im Rahmen des am 14. Oktober 2008 stattgefundenen Beteiligungsgespräches den Verordnungsentwurf ausdrücklich begrüßt. Auch künftig wird sichergestellt, dass durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen die Attraktivität des Auswärtigen Dienstes im Wettbewerb um die besten Köpfe des Landes erhalten bleibt. Mit dem Verordnungsentwurf wird auf die Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12. April 2007 (VI R 53/04) reagiert, welcher festlegte, dass die pauschalen umzugskostenrechtlichen Beträge als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln sind.

Folgerichtig ist auch, dass der Fahrkostenzuschuss grundsätzlich als Sachzuwendungen in Form von Fahr- und Flugscheine gewährt wird und damit die Beschäftigten und ihre anspruchsberechtigten Familienangehörigen von finanziellen Belastungen freigestellt werden.

Nicht verabschiedete Verordnungen des Bundes im Einzelnen

Entwurf einer Dritten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung von Dezember 2011

Am 22. Dezember 2011 wurde dem dbb die nunmehr dritte Änderungsverordnung zur Bundesbeihilfeverordnung zur Abstimmung übersandt. Diese enthält eine Vielzahl von unterschiedlichen Einzelregelungen, die für die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes sowohl positive als auch negative Wirkungen mit sich bringen. Für den dbb sind dabei besonders die Regelungen zur Beihilfefähigkeit von Arzneimitteln sowie die Abschaffung des Beihilfebemessungssatzes von 100 Prozent für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beamte problematisch, positiv hervorzuheben sind die Verbesserung im Bereich der stationären Pflegeleistungen – hier setzt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn an einer wichtigen Stelle Prioritäten.

Eine Neuerung stellen die vereinbarten Gebührensätze für Heilpraktiker dar, die zwischen dem Bundesministerium des Innern und den Heilpraktikerverbänden vereinbart wurden. Hier muss nunmehr die Praxis zeigen, dass sich der eingeschlagene Weg über vertragliche Vereinbarungen zwischen Leistungserbringern, der privaten Krankenversicherungen sowie der Beihilfe von allen Beteiligten angenommen wird. Mit diesen Veränderungen gibt der Dienstherr Bund positive Signale zur Weiterentwicklung des eigenständigen Beihilfesystems, die auch Muster für viele Länder sein können.

Zentraler Kritikpunkt an dieser dritten Änderungsverordnung ist die Problematik der freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamten. Hier sieht der dbb trotz der grundsätzlichen Öffnungsaktion der privaten Krankenversicherung mit begrenzten Risikozuschlägen weiterhin Probleme, so müsste für alle Fälle eine alternative Absicherung in der privaten Krankenversicherung sichergestellt sein und ein Verweis auf den Basisstarif mit den stark abgesenkten Abrechnungssätzen stellt aus Sicht des dbb keine ausreichende Lösung dar. Gerade dieser als „Auffangtarif“ ausgestaltete Basisstarif, der in der Regel zum Höchstbetrag angeboten wird, ist in Preis und Leistung – insbesondere für verheiratete Beihilfeberechtigte – nicht akzeptabel. Deshalb hat der dbb das Bundesministerium des Innern aufgefordert, § 47 Abs. 6 BBhV in der bisher gültigen Fassung zu belassen. In diesem Zusammenhang verweist der dbb auf das bereits im Jahr 2004 im Innenausschuss vorgestellte – und gerade heute Lösungswege aufzeigende

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

– Modell der Teilkostenversicherung für gesetzlich krankenversicherte Beamte, das eine Lösung für diesen Personenkreis beinhalten würde.

Entwurf einer Ersten Verordnung über die Umzugskosten für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten von Juli 2010

Das zuletzt 1973 umfassend neu gefasste Umzugskostenrecht soll einer Modernisierung unterzogen werden und an die Bedürfnisse eines modernen und flexiblen Verwaltungshandelns angepasst werden. Daneben ist eine Straffung und Vereinfachung der Verfahrensabläufe bei der praktischen Umsetzung der Regelungen zum Umzugskostenrecht geplant. Entsprechend der Festlegung im DNeuG soll die Vorschrift, statt wie bisher im Gesetzesrang nunmehr als Rechtsverordnung erlassen werden.

Darüber hinaus soll mit der Verordnung im Vollzug durch sehr weitgehende Möglichkeiten zu Pauschalierung und den Wegfall subjektiver und damit nicht nachprüfbarer Voraussetzungen Verwaltungsaufwand verringert werden. Durch Zusammenfassung mit den umzugskostenrechtlichen Trennungsgeldvorschriften soll eine kompakte, aber inhaltlich umfassende Regelung entstehen, die es umziehenden Bundesbediensteten erleichtert, sich Gewissheit über den ihnen bei einem dienstlichen Umzug zustehenden Kostenerstattungsanspruch zu verschaffen.

Prägende Elemente in einem ersten Verordnungsentwurf sind:

- Einführung neuer, weitreichender Pauschalierungsregelungen, die teilweise optional neben die Abrechnungsregelungen treten,
- Streichung von nicht mehr zeitgemäßen Detailregelungen und überholten oder nur schwer praktikablen Umzugstatbeständen,
- Anpassung der Pauschvergütung,
- Verzicht auf nicht nachprüfbare Voraussetzungen für die Gewährung von Trennungsgeld,
- Beschleunigung und Vereinfachung des Verfahrens und Bürokratieabbau,
- Erleichterung der administrativen Abwicklung für Umziehende,
- Bemessung des Einzugsbereichs auch nach der Fahrzeit mit dem öffentlichen Personennahverkehr und Erweiterung von 30 auf 50 Kilometer,
- Anspruch auf Kostenerstattung für die behindertengerechte Ausstattung der Wohnung am neuen Dienstort entsprechend dem Standard der bisherigen Wohnung.

Dieser Verordnungsentwurf liegt seit Juli 2010 vor, bislang wurde von den beteiligten Bundesministerien kein Einvernehmen erzielt.

Wesentliche Entscheidungen zum Beihilfe-, Reisekosten- und Umzugskostenrecht

a) Bundesverwaltungsgericht

Urteil zur Beihilfefähigkeit von Implantaten vom 28. Mai 2008 (2 C 12.07)

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 28. Mai 2008 entschieden, dass die Beschränkung der Beihilfefähigkeit implantologischer Zahnarztleistungen auf vier Implantate pro Kiefer „einschließlich vorhandener Implantate“ unwirksam ist, soweit bei der Zählung Implantate mitgerechnet werden, deren Kosten nicht aus öffentlichen Mitteln mitgetragen worden sind.

Im Nachgang zu diesem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts hat das Bundesministerium des Innern mit Rundschreiben vom 8. September 2008 entschieden, dass die Anrechnung vorhandener Implantate, deren Kosten nicht aus öffentlichen Mitteln mitgetragen worden sind, auf die Anzahl der pro Kiefer beihilfefähigen implantologischen Zahnarztleistungen unwirksam sei. Damit sei Nr. 4 Satz 2 der Anlage 2 zu § 6 Nr. 1 der Beihilfavorschriften mit Wirkung seit dem 28. Mai 2008 ohne die sich aus den

Wendungen „einschließlich vorhandener Implantate“ ergebenden Einschränkungen anzuwenden.

Urteil zur Beihilfefähigkeit von potenzsteigernden Arzneimitteln vom 28. Mai 2008 (2 C 24.07)

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 28. Mai 2008 entschieden, dass Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ und ähnliche Präparate) nicht beihilfefähig sind. Daneben wurde in der Entscheidung darauf hingewiesen, dass die Beihilfavorschriften in der derzeit gültigen Fassung noch übergangsweise bis zum Ablauf der gegenwärtigen Legislaturperiode anwendbar sind.

Aufwendungen für potenzsteigernde Arzneimittel („Viagra“ und ähnliche Präparate) sind im Geltungsbereich der Beihilfavorschriften des Bundes auch dann nicht beihilfefähig, wenn die Mittel dem Beamten zum Ausgleich der Folgen einer schweren Erkrankung wie etwa einer krebsbedingten Entfernung der Prostata ärztlich verschrieben worden sind.

Anders als das Berufungsgericht hat das Bundesverwaltungsgericht keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Artikel 3 Abs. 1 GG) darin gesehen, dass die Beihilfavorschriften des Bundes in Übereinstimmung mit entsprechenden Bestimmungen, die für die gesetzlich Krankenversicherten gelten, die Beihilfefähigkeit für diese Medikamentengruppe ausschließen. Der Ausschluss beruht auf der Erwägung, dass diese Mittel ungeachtet der krankheitsbedingten Ursache der behandelten Leiden nicht erforderlich sind, um einen vom Willen und vom Verhalten des Patienten unabhängigen Leidenszustand zu beseitigen oder zu lindern und deshalb zu den Arzneimitteln zu rechnen sind, die in ihrer Wirkung nicht von sog. Lifestyle-Produkten abzugrenzen sind, von denen auch Gesunde Gebrauch machen. Das Bundesverwaltungsgericht sieht es als gerechtfertigt an, diese Fallgruppe anders zu behandeln als die Fallgruppe behandlungsbedürftiger Leiden, die unbehandelt unzumutbare Beschwerden nach sich ziehen oder gar zu einer weiteren Gesundheitsverschlechterung führen.

Mit seiner Entscheidung weicht das Bundesverwaltungsgericht von seiner früheren Entscheidung aus dem Jahr 2003 ab, in der es die Beihilfefähigkeit solcher Mittel noch bejaht hatte. Die jetzige Entscheidung beruht auf einer 2004 in Kraft getretenen Änderung der Beihilfavorschriften, mit der das Bundesinnenministerium auf die frühere Entscheidung reagiert hatte.

Das Bundesverwaltungsgericht hat jedoch erneut darauf hingewiesen, dass die Beihilfavorschriften des Bundes nicht den Anforderungen des verfassungsrechtlichen Gesetzesvorbehalts genügen und deshalb nichtig sind. Es hält sie nur übergangsweise noch bis zum Ablauf der gegenwärtigen Legislaturperiode, und zwar unverändert nach dem Stand von 2004 und damit ohne Berücksichtigung späterer Leistungseinschränkungen weiterhin für anwendbar. Bei weiterer Untätigkeit des Gesetzgebers werden die Verwaltungsgerichte nach Ablauf der Übergangsfrist über Beihilfeansprüche ausschließlich nach den Kriterien der Notwendigkeit und Angemessenheit im Einzelfall zu entscheiden haben.

Urteil zur Beihilfefähigkeit von nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln vom 26. Juni 2008 (2 C 2.07)

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 26. Juni 2008 entschieden, dass grundsätzlich keine Beihilfe für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel gewährt werden muss.

Das Bundesverwaltungsgericht hat dazu in seinem Urteil ausgeführt, dass Beamte des Bundes für nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel grundsätzlich auch dann keine Beihilfe erhalten können, wenn die Medikamente ärztlich verordnet sind. Im Hinblick auf die vom Normgeber beabsichtigte wirkungsgleiche Übertragung der Regelung aus der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Beihilfe wurde jedoch kein Gegenstück zu einer dort vorhandenen Härteregelung getroffen. Aus diesem Grund fordert das Bundesverwaltungsgericht, dass der Dienstherr den Bundesbeamten in besonderen Härtefällen auf Antrag einen individuellen Ausgleich gewährt. Dabei soll auf die Regelung im Beihilferecht zurückgegriffen werden, nach der bei Ausgaben für medizinisch notwendige Therapien, die 2 Prozent des Jahreseinkommens überschreiten, die darüber hinausgehenden Kosten erstattet werden können. Trotz dieser Einschränkung hält das Bundesverwaltungsgericht den Ausschluss nicht verschreibungspflichtiger Medikamente übergangsweise jedoch für weiter anwendbar.

Entwicklungen im Beihilferecht sowie den Nebengebieten Reisekosten- und Umzugskostenrecht

Urteil zur Praxisgebühr vom 30. April 2009 (2 C 127.07 und 2 C 11.08)

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die sogenannte „Praxisgebühr“ auch für Beamte und berücksichtigungsfähige Familienangehörige mit höherrangigem Recht vereinbar ist.

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts bezieht sich auf die Beihilfevorschriften des Bundes der Jahre 2004 bis 2007. Ähnlich wie nach heutigem Recht wurde die Beihilfe für ambulant ärztliche, zahnärztliche oder psychotherapeutische Leistungen grundsätzlich um 10 Euro je Quartal, je Beihilfeberechtigtem und berücksichtigungsfähigem Angehörigen gekürzt.

Dabei stellte das Gericht fest, dass die Praxisgebühr mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Insbesondere ist die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beamten nicht verletzt. Die damaligen Beihilfevorschriften stellen sicher, dass die Kürzung der Beihilfe durch die Praxisgebühr für den Beamten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen zumutbar ist. So entfällt die Praxisgebühr, wenn sie zusammen mit den nicht erstatteten Aufwendungen insgesamt 2 Prozent des jährlichen Einkommens überschreitet (chronisch Kranke: 1 Prozent).

Urteil zur Beihilfefähigkeit von Festbetragsarzneimitteln vom 28. Mai 2009 (2 C 28.08), hier: Sortis

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass die Aufwendungen für verschreibungspflichtige Arzneimittel auch dann in voller Höhe beihilfefähig sind, wenn ein Festbetrag nach § 35 des Fünften Sozialgesetzbuchs festgesetzt wurde. Die in den Beihilfevorschriften nicht vorgesehenen Leistungseinschränkungen lassen sich nicht auf Hinweise des Bundesministers des Innern stützen.

Da es sich bei der Begrenzung der Beihilfefähigkeit auf Festbeträge um eine Einschränkung des Grundsatzes handelt, dass Beihilfe gewährt wird, soweit die Aufwendungen notwendig und angemessen sind, bedarf ein Ausschluss oder eine Begrenzung in materieller Hinsicht einer inneren, den Anforderungen des Artikel 3 Abs. 1 GG standhaltenen Rechtfertigung und in formeller Hinsicht einer ausdrücklichen Rechtsgrundlage. Diese Rechtsgrundlage wurde mit der neu geschaffenen Bundesbeihilfeverordnung nachgebessert.

Das Bundesministerium des Innern hat zwischenzeitlich durch Rundschreiben die Beihilfefähigkeit zu Insulinanaloga konkretisiert. Nach § 22 Abs. 4 BBhV in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften zur Bundesbeihilfeverordnung sind Aufwendungen für kurzwirksame Insulinanaloga zur Behandlung des Diabetes mellitus Typ 2 nicht beihilfefähig, wenn sie mit Mehrkosten im Vergleich zu kurz wirksamem Humaninsulin verbunden sind. Da Insulinanaloga teurer sind als entsprechendes kurzwirksames Humaninsulin war die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Insulinanaloga bei Diabetes mellitus Typ 2 bisher grundsätzlich ausgeschlossen. Die Ausnahmetatbestände nach Anhang 5 Nr. 1 Satz 5 sind als Ausnahme eng auszulegen und nur selten erfüllt. Mit Rundschreiben vom 28. September 2011 (D 6 – 213 106-2/11) hat das Bundesministerium des Innern nunmehr den Abschluss eines Rabattvertrages mit der Berlin-Chemie AG bekannt gegeben. Damit kommen unterschiedliche von dieser Firma bereitgestellte Insulinanaloga-Produkte für eine Beihilfefähigkeit in Frage. Eine weitergehende Beratung zu den konkret beihilfefähigen Präparaten kann durch die jeweilige Beihilfestelle erfolgen. Für Beihilfeberechtigte, die oben genannte Produkte benötigen, stellt der jetzt gefundene Weg eine deutliche Verbesserung dar.

Urteil zur Beihilfefähigkeit von Heilpraktikerleistungen vom 12. November 2009 (2 C 61.08)

Das Bundesverwaltungsgericht hat für die Bemessung der Beihilfen zur Aufwendung für Heilpraktikerleistungen entschieden, dass die Begrenzung der Angemessenheit der Aufwendungen auf die Höhe des Mindestsatzes des im April 1985 veröffentlichten Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker nicht mit Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz vereinbar und daher unwirksam ist.

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts stellt klar, dass durch Leistungseinschränkungen der Vorschriftengeber nicht seine grundsätzliche Entscheidung der Beihilfegewährung aushöhlen darf. Wird die Frage der Notwendigkeit bejaht, hat der Beamte einen

Grundsatzanspruch auf Beihilfe, auch wenn eine lückenlose Erstattung aller Kosten in Krankheitsfällen nicht geboten ist. Trotzdem muss sichergestellt sein, dass eine medizinisch gebotene Leistung für den Beamten auch tatsächlich finanziell zugänglich ist.

Somit ist es nach dieser Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts unvereinbar, die Beihilfe für Heilpraktiker auf den Mindestsatz des in April 1985 geltenden Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker zu begrenzen. Bei der Festlegung der Angemessenheit für Heilpraktikerleistungen hat der Dienstherr zu berücksichtigen, welche Aufwendungen durch die Inanspruchnahme heilpraktischer Leistungen Beamten regelmäßig entstehen. Dabei hat er auch, ähnlich wie die Gebührenordnung für Ärzte, durch Rahmenbeträge zu berücksichtigen, dass Kosten nach Art, Schwierigkeit und Intensität der Behandlung variieren können. Beispielsweise ist eine Anlehnung an die Gebührenordnung denkbar. Das Bundesverwaltungsgericht sieht insbesondere den Schwellenwert des Gebührenrahmens der Gebührenordnung für Ärzte als Obergrenze für vergleichbare Leistungen der Heilpraktiker als angemessen an. Diese Obergrenze wird vom Bundesverwaltungsgericht nicht beanstandet. Ebenfalls lässt das Gericht erkennen, dass die Abrechnung von Heilpraktikerleistungen im Hinblick auf die Angemessenheit von der GOÄ nach unten hin abweichen darf. Für die Fälle der Neubescheidung führt das Gericht aus, dass hinsichtlich des Gebührenrahmens die Gebührenordnung für Ärzte als Obergrenze Bestand haben kann, aber der bisherige Mindestsatz durch einen nach oben erweiterten Entgeltraahmen ersetzt werden muss.

Zwischenzeitlich wurde durch den Bund als Beihilfeträger und den Heilpraktikerverbänden eine Vereinbarung geschlossen, die die Beihilfefähigkeit für Leistungen der Heilpraktiker regelt. Die Vereinbarung trat am 1. Oktober 2011 in Kraft. Damit sind Heilpraktikerleistungen bundesweit zu diesen Honoraren tatsächlich zu erlangen. Die Inanspruchnahme von Heilpraktikerleistungen zu höheren Honoraren ist grundsätzlich nicht „wirtschaftlich angemessen“ (§ 6 Abs. 1 Satz 1 BBhV).

Urteil zur Vererblichkeit von Beihilfeansprüchen vom 29. April 2010 (2 C 77.08)

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass der Beihilfeanspruch des Berechtigten entsteht, wenn der Zahlungsanspruch des Leistungserbringers aus dem privatrechtlichen Vertrag durch die Erfüllung der Hauptleistungspflicht begründet worden ist. Der Beihilfeanspruch eines Berechtigten ist vererblich. Der Ausschluss der Vererblichkeit eines Beihilfeanspruchs bedarf einer Entscheidung des Gesetzgebers, die den grundrechtlichen Schutz des Erbrechts zu berücksichtigen hat.

Der verfassungsrechtliche Hintergrund der Gewährung von Beihilfen schließt es aus, den Beihilfeanspruch, der zudem wegen der vor dem Tod des Beihilfeberechtigten entstandenen Aufwendungen regelmäßig von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist, unabhängig von einer ausreichenden gesetzlichen Regelung als unvererblich anzusehen. Die bisherige Rechtsprechung, wonach der Beihilfeanspruch wegen seiner höchstpersönlichen Natur nicht vererblich ist, gibt der Senat auf.

Obwohl das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts Landesrecht des Saarlandes betrifft, hat es doch auch Auswirkungen auf den Bund und die anderen Länder, die inzwischen überwiegend den Beihilfeanspruch für vererblich erklärt haben.

Beschluss zur Beihilfefähigkeit von Lebenspartnern vom 28. Oktober 2010 (2 C 23.09, 2 C 46.09 und 2 C 53.09)

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat am 28. Oktober 2010 in mehreren Fällen über die Gleichstellung von Beamten, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, mit verheirateten Beamten entschieden. Es hat in drei Verfahren beschlossen, dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen, ob die einem Beamten von seinem Dienstherrn gewährte Beihilfe für krankheitsbedingte Aufwendungen in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fällt. Die Kläger hatten geltend gemacht, dass ihnen Leistungen der beamtenrechtlichen Krankenversorgung (Beihilfe) auch für ihre Lebenspartner in gleicher Weise zustünden wie verheirateten Beamten.

Die Richtlinie verbietet eine unmittelbare Diskriminierung unter anderem wegen der sexuellen Ausrichtung. Sie führt dazu, dass entgegenstehendes nationales Recht un-

Entwicklung der Besoldung und Versorgung der Beamten in privatisierten Unternehmen

angewendet zu bleiben hat, zugleich bildet sie die Grundlage für den Anspruch einer diskriminierten Person, dieselbe Leistung zu erhalten wie die Personen, mit denen sie sich in einer vergleichbaren Lage befindet.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts befinden sich verheiratete und verpartnerte Beamte hinsichtlich der für die Gewährung von Beihilfe maßgeblichen Umstände in einer vergleichbaren Lage. Da die Versagung der Beihilfe für Lebenspartner von Beamten eine weniger günstige Behandlung darstellt, sieht es auch eine unmittelbare Diskriminierung als gegeben an. Zweifel an der Anwendbarkeit der Richtlinie hat es jedoch deshalb, weil die Richtlinie nicht für „Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes“ (Artikel 3 Abs. 3 Richtlinie) gilt und die Beihilfe des Dienstherrn dazu gehören könnte. Über diese Frage hat der Europäische Gerichtshof bisher nicht entschieden.

Für den Bereich des Bundes wurden mit der 2. Änderungsverordnung zur Bundesbeihilfeverordnung ehebezogene Regelungen in der Bundesbeihilfeverordnung auf eingetragene Lebenspartnerschaften mit Inkrafttreten rückwirkend zum 1. Januar 2009 übertragen. Mit Rundschreiben vom 5. Dezember 2011 (D 6 – 213 100/74) hat das Bundesministerium des Innern mitgeteilt, dass für berücksichtigungsfähige Lebenspartner für die Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten ein Wahlrecht zwischen der tatsächlichen Beihilfegewährung und der Erstattung von Versicherungsprämien in einem 100 Prozent-Tarif möglich ist.

Die Länder haben ebenfalls Regelungen geschaffen, um Lebenspartner in das Beihilferecht einzubeziehen.

Urteil zur Beihilfefähigkeit von Kosten einer künstlichen Befruchtung (2 C 40.09) vom 24. Februar 2011

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass Bundesbeamte nicht für sämtliche Kosten einer künstlichen Befruchtung eine Beihilfe beanspruchen können. Der Kläger, ein Bundesbeamter, beantragte eine Beihilfe für die Kosten einer künstlichen Befruchtung bei einer Fertilitätsstörung, die eine Behandlung beider Partner erfordert. Er erhielt eine Beihilfe zu den Kosten seiner Behandlung, nicht aber zu den Aufwendungen für die Behandlung seiner Ehefrau, da diese als hessische Landesbeamtin selbst beihilfeberechtigt ist. Während allerdings das Bundesrecht eine Beihilfe nur für die Behandlung des jeweils Beihilfeberechtigten selbst vorsieht, gewährt das hessische Landesrecht Beihilfen zwar für die Behandlung beider Partner, jedoch nur dann, wenn die Ursache der Fertilitätsstörung in der Person des beihilfeberechtigten Landesbeamten liegt. Das Begehren des Klägers blieb vor dem Verwaltungsgericht und dem Verwaltungsgerichtshof erfolglos.

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Urteil des Berufungsgerichts bestätigt. Es ist nicht zu beanstanden, dass das für Bundesbeamte geltende Beihilferecht für die Kostenerstattung bei künstlicher Befruchtung im Wesentlichen auf das Recht der gesetzlichen Krankenversicherung verweist. Danach sind nur diejenigen Aufwendungen beihilfefähig, die die Behandlung des Beihilfeberechtigten betreffen. Dies gilt selbst dann, wenn die Kosten für die Behandlung des Ehepartners von dessen Dienstherrn nicht übernommen werden, weil im Einzelfall das für diesen maßgebliche Beihilferecht einen Anspruch nicht vorsieht. Der Normgeber der Bundesbeihilfavorschriften ist jedoch nicht verpflichtet, das sich aus der Anwendung des nicht auf das Bundesrecht und das Recht der gesetzlichen Krankenversicherung abgestimmten hessischen Landesrechts möglicherweise ergebende Defizit gegenüber dem Kläger auszugleichen, solange die Beihilfesysteme gleichwertig sind.

b) Bundesverfassungsgericht

Nichtannahmebeschluss zur Kostendämpfungspauschale in Nordrhein-Westfalen (2 BvR 1141-08) vom 8. Juni 2009

Hinsichtlich der Klagen gegen die Kostendämpfungspauschalen in den Ländern, insbesondere in Nordrhein-Westfalen hatte bereits das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 20. März 2008 (2 C 40.07) die Rechtmäßigkeit der Kostendämpfungspauschale bestätigt. Eine dagegen gerichtete Beschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht wurde mit Beschluss vom 8. Juni 2009 vom Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen.

Entwicklung der Besoldung und Versorgung der Beamten in privatisierten Unternehmen

Die Privatisierung staatlicher Unternehmen, wie Deutsche Bundespost, Deutsche Bahn und viele mehr, führte nicht nur zu einer Optimierung der betriebswirtschaftlichen Ergebnisse, sondern mit Blick auf die Besoldung und Versorgung der in die privaten Unternehmen übergeleiteten Beamten auch zu Divergenzen zwischen dem grundgesetzlich und einfachgesetzlich geprägten Beamtenrecht und dem auf der Privatautonomie basierenden Arbeitsrecht. Der dbb hat es sich nach seiner Beschlusslage zur Aufgabe gemacht, die Privatisierung staatlicher Unternehmen kritisch zu begleiten und tritt in den Bereichen der Besoldung, Versorgung und Beihilfe beziehungsweise deren eigenständigen Sondersicherungssystemen für die Wahrung der verfassungsrechtlich und einfachgesetzlichen Rechte der in die privatisierten Unternehmen übergeleiteten Beamten ein.

Die wesentlichen Neuregelungen und die Rechtsprechung aus dem Themenbereich Besoldung und Versorgung, welche die Beamten in den privatisierten Unternehmen betreffen, wird nachfolgend skizziert:

Im Verordnungswege getroffene Maßnahmen im Einzelnen

Verordnungen über die Gewährung von Sonderzahlungen für die bei der Deutschen Post AG (DPAG) und der Deutschen Postbank AG (DPBAG) beschäftigten Beamtinnen und Beamte vom 15. August 2007 (BGBl. I Nr. 43/2007 S. 2120)

Die inhaltsgleichen Verordnungen regeln rückwirkend für die Jahre 2005 bis 2007 die Gewährung einer auf diesen Zeitraum befristeten monatlichen Sonderzahlung, die in einer Zahlung nachentrichtet wurde. Damit sollte eine Angleichung der Besoldung an die Bezahlstrukturen für die tariflichen Arbeitnehmer erreicht werden. Die Zahlungen erfolgten zur Motivationssteigerung für die Beamten bei der DPBAG und der DPAG aufgrund der guten Betriebsergebnisse.

Die Höhe der Sonderzahlung beträgt 1/12 von 84,29 Prozent der maßgeblichen im Kalenderjahr zustehenden Bezüge, zuzüglich 332,34 Euro in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 sowie 255,65 Euro in den übrigen Besoldungsgruppen. Die Verordnungen regeln nur die Zahlungen, die betragsmäßig 60 Prozent des Endgrundgehaltes übersteigen. Eine Regelung hinsichtlich der „ersten“ 60 Prozent des Endgrundgehaltes ist in der Postbank- bzw. Postleistungsentgeltverordnung enthalten.

Verordnung über die Gewährung von Leistungsentgelten an Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Postbank AG (Postbankleistungsentgeltverordnung – PostbankLEntgV) vom 13. Dezember 2007 (BGBl. I Nr. 65/2007 S. 2938)

Die Verordnung regelt die Einführung von Leistungsentgelten für Beamte bei der Postbank AG (DPBAG). Diese ist inhaltlich weitgehend vergleichbar mit der Postleistungsentgeltverordnung. Mit dieser Regelung, welche rückwirkend zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat, wurde die Sonderzahlung nach dem Bundessonderzahlungsgesetz abgelöst, deren Volumen jedoch in Höhe von 60 Prozent der jeweiligen Endgrundgehälter erhalten blieb und in der Summe nunmehr als Leistungsentgelt nach den jeweiligen Kriterien individuell – innerhalb einer Laufbahngruppe einer Organisationseinheit – vergeben wurde.

Das Leistungsentgelt wird aufgrund einer individuellen Leistungs- oder Zielbewertung vergeben.

Die Verordnung beinhaltet eine Übergangsregelung für die Jahre 2004 bis 2008. Für die Jahre bis 2006 erhielten die Beamten nach wie vor 60 Prozent des Endgrundgehaltes als feste Sonderzahlung.

Ab 2007 wurde die Ablösung der leistungsunabhängigen Sonderzahlung eingeleitet, dafür wurde die „feste“ Sonderzahlung für die Jahre 2007 und 2008 stufenweise verringert, wobei das Budget des Leistungsentgelts stufenweise erhöht wurde. Ab 2009 entfiel die „feste“ Sonderzahlung vollständig, das entsprechende Volumen wird nur noch als Leistungsentgelt vergeben.

Entwicklung der Besoldung und Versorgung der Beamten in privatisierten Unternehmen

Verordnung zur Fortführung der leistungsorientierten Entgeltregelungen für die Beamtinnen und Beamten der Deutschen Post AG (PostLEntgFFV) vom 9. Mai 2011 (BGBl. I Nr. 22/2011 S. 818)

Das Bundesministerium der Finanzen hatte mit Schreiben vom 1. Februar 2011 den Entwurf einer Änderungsverordnung sowohl der Postsonderzahlungsverordnung (PostSZV) als auch der Postleistungsentgeltverordnung (PostLEntgV) vorgelegt.

Die Änderung der Postsonderzahlungsverordnung betraf die Einfügung eines § 1 a, wonach den Beamten im Zeitraum vom August 2008 bis Dezember 2011 eine monatliche Sonderzahlung in der Höhe gewährt wurde, wie sie den Beamten im Referenzmonat Dezember 2007 zugestanden hatte.

Die vorgeschlagenen Änderungen der Postleistungsentgeltverordnung betrafen insbesondere die Einführung einer neuen Gesamtbeurteilungsstufe „erfüllt teilweise die Anforderungen“ in § 4. Ferner wurde in § 5 eine Verschiebung des Zeitpunktes über die Mitteilung der erstellten Leistungsbeurteilungen durch den jeweiligen Dienstvorgesetzten vorgenommen und in § 12 eine Regelung über die Gewährung von Leistungsentgelten bei unverschuldeter Dienstverhinderung eingeführt.

Die Änderungsvorschläge waren nach Auskunft des Bundesministeriums der Finanzen im Vorfeld mit den Gewerkschaften abgestimmt. Der dbb hatte nach Rücksprache mit der betroffenen Fachgewerkschaft daher nicht Stellung genommen.

Mit der Verordnung zur Fortführung der leistungsorientierten Entgeltregelungen für die Beamtinnen und Beamten der Deutschen Post AG (PostLEntgFFV) vom 9. Mai 2011 (BGBl. I Nr. 22/2011 S. 818) wurden in Artikel 1 die Änderung der PostSZV und in Artikel 2 die Änderung der PostLEntgV vorgenommen.

Ausgewählte Entscheidungen für Beamte in privatisierten Unternehmen**Sonderzahlungen gemäß § 10 Abs. 1 und 2 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) in den Postnachfolgeunternehmen****Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (2 BvL 4/09) auf den Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Dezember 2001 (2 C 121.07)**

Das Bundesverfassungsgericht wurde vom Bundesverwaltungsgericht zur verfassungsrechtlichen Prüfung, ob § 10 Abs. 1 PostPersRG mit Artikel 3 Abs. 1 und Artikel 143 b Abs. 3 Satz 1 und 3 GG unvereinbar und nichtig ist, angerufen.

Der rechtliche Hintergrund stellt sich wie folgt dar:

Bundesbeamte erhielten, bis zum Inkrafttreten des BBesG (neu), nach DNeuG eine jährliche Sonderzahlung gemäß dem Bundessonderzahlungsgesetz. Die bei den sogenannten Postnachfolgeunternehmen tätigen Bundesbeamten sind gemäß der Vorschrift des § 10 Abs. 1 PostPersRG von dieser Zahlung ausgenommen. Sie erhalten Zahlungen gemäß den jeweilig für die Unternehmen erlassenen Sonderzahlungsverordnungen.

Nach Inkrafttreten des neuen BBesG zum 1. Juli 2009 erfolgte die Einbeziehung der Sonderzahlung in das Grundgehalt, so dass sich dieses erhöhte und eine Einarbeitung der Sonderzahlung in die Grundgehaltstabelle erfolgte. Die jährliche Sonderzahlung entfiel.

Im Zuge dessen wurde nach Maßgabe der §§ 78 BBesG und 6 BesÜG für die Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen eine eigenständige Besoldungstabelle mit geringerem Grundgehalt erstellt, in der die ihnen nach § 10 PostPersRG nicht zustehende Sonderzahlung aus den Grundgehalt heraus gerechnet wurde.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte im Revisionsverfahren (2 C 121.07) dreier Bundesbeamter, die für die Deutsche Telekom AG tätig sind, darüber zu entscheiden, ob ein Anspruch auf Zahlung der vollen Sonderzahlung für Bundesbeamte besteht. Materiell war die Frage zu beantworten, ob der Ausschluss der bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamten von der allgemeinen Sonderzahlung verfassungsrechtlich zulässig ist.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte das Verfahren mit Beschluss vom 11. Dezember 2008 ausgesetzt und gemäß Artikel 100 Abs. 1 GG dem Bundesverfassungsgericht (2 BvL 4/09) zur Entscheidung vorgelegt. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts ist § 10 Abs. 1 und 2 PostPersRG nicht mit dem Grundgesetz vereinbar, die aufgrund dessen erlassenen Rechtsverordnungen (zum Beispiel Telekom-Sonderzahlungs-Verordnung, Postleistungsentgeltverordnung) seien daher nichtig.

Das Bundesverfassungsgesetz hat mit Beschluss vom 17. Januar 2012 entschieden, dass § 10 Abs. 1 PostPersRG mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Der mit der Vorschrift bewirkte Wegfall der Sonderzahlung verstoße nicht gegen den in Artikel 3 Abs. 1 GG in Verbindung mit Artikel 33 Abs. 5 GG manifestierten Grundsatz der gleichen Besoldung.

Aus den in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerten Grundsätzen des Berufsbeamtentums folge zwar, dass Beamte eines Dienstherrn mit gleichen/vergleichbaren Dienstposten derselben Laufbahn in der Regel gleich zu besolden seien, dies gelte jedoch nicht uneingeschränkt. Ungleichbehandlung seien dann zulässig, wenn sie sachlich am Maßstab des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes aus Artikel 3 Abs. 1 GG zu rechtfertigen seien.

Der Anspruch auf gleiche Besoldung stehe auch den ehemals bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Beamten der Telekom im Verhältnis zu den übrigen Bundesbeamten zu. Artikel 143 b Abs. 3 Satz 1 GG garantiere ihnen nicht nur den bloßen Status als Bundesbeamte, sondern auch die mit diesem Status verbundene, sich aus ihm ableitende umfassende Rechtsstellung. Sie sollen durch die Weiterbeschäftigung bei einem (privaten) Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost keine Einbußen in ihrer Rechtsposition erleiden. Dadurch sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass aus der Besonderheit der Tätigkeit der Beamten bei einem privaten Unternehmen Gründe hergeleitet werden könnten, die eine Ungleichbehandlung mit anderen Bundesbeamten rechtfertigen würden. Artikel 143 b Abs. 3 Satz 1 GG schütze die Beamten der Postnachfolgeunternehmen nicht vor einer Änderung oder Aufhebung einfachgesetzlich begründeter Rechtspositionen der Beamten.

Die mit der Abschaffung der Sonderzahlung bewirkte Ungleichbehandlung der Beamten der Postnachfolgeunternehmen im Vergleich zu den übrigen Bundesbeamten sei mit dem Grundsatz der gleichen Besoldung vereinbar, da ein sachgerechter und hinreichend gewichtiger Differenzierungsgrund vorliege. Das mit dem Wegfall der Sonderzahlung verfolgte Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Postnachfolgeunternehmen zu stärken, sei hinreichend gewichtig, um eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Zudem sei die Kürzung der Sonderzahlung auch nicht unverhältnismäßig. Mit der gem. § 10 Abs. 2 PostPersRG geschaffenen Möglichkeit, durch Verordnung gesonderte Leistungsentgeltregelungen für die Beamten der Postnachfolgeunternehmen zu treffen, konnte der Wegfall der Sonderzahlung nach dem Bundessonderzahlungsgesetz zumindest teilweise ausgeglichen werden. Auch sei die Wochenarbeitszeit der vom Wegfall der Sonderzahlung betroffenen Telekombeamten gekürzt worden.

Abschließend sei bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen, dass der Wegfall der Sonderzahlung einen Besoldungsbestandteil betreffe, der im Rahmen einer insgesamt amtsangemessenen Alimentation grundsätzlich zur freien Disposition des Besoldungsgesetzgebers stehe.

Der dbb hatte über die Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht mit Info Nr. 97/2008 berichtet und den Mitgliedern einen entsprechenden Musterwiderspruch beziehungsweise Antrag zur Verfügung gestellt, mit welchem die Auszahlung der vollen Sonderzahlung für die Jahre 2005 bis 2007 beantragt werden konnte. Ferner hatte der dbb das insoweit zuständige Bundesministerium der Finanzen angeschrieben und ein Ruhendstellen der zu erwartenden Verwaltungsverfahren angeregt. Die Deutsche Telekom AG hat – laut eigener Mitteilung – die entsprechenden Verfahren ruhend gestellt.

Mit Schreiben vom 16. März 2010 wurde dem dbb durch das Bundesverfassungsgericht die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Dezember 2008 gegeben. Aufgrund eingehender Gespräche mit den zuständigen Fachgewerkschaften verzichtete der dbb auf eine Stellungnahme.

Mit Info Nr. 13/2012 berichtete der dbb über den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Januar 2012, veröffentlicht am 6. März 2012.

3

Finanz- und Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeit

Finanz- und Steuerpolitik 103

Steuerpolitik 104

Sozialpolitik 112

Demografie 112

Rentenpolitik 113

Seniorenpolitik 116

Sozialwahlen 2011 117

Gesundheitspolitik 118

Arbeitsmarktpolitik 122

Arbeit 124

Arbeitsrecht 124

Arbeitsschutz/Gesetzliche Unfallversicherung 125

Familienpolitik 128

Behindertenpolitik 130

Finanz- und Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeit

Finanz- und Steuerpolitik

Wirtschaftliche Entwicklung

In den Berichtszeitraum fällt mit dem Jahr 2009 das Jahr mit dem stärksten Rückgang der wirtschaftlichen Leistung seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland. Nach der Banken- und Hypothekenkrise folgte die Wirtschaftskrise, in der Folge sank das Bruttoinlandsprodukt in 2009 um 5,1 Prozent. In der weiteren Folge gerieten im Rahmen der Finanz- und Eurokrise mehrere europäische Länder an den Rand des Ruins und konnten nur durch umfangreiche Rettungspakete, die direkte Hilfen aber auch gewaltige Absicherungen in Form von Bürgschaften enthalten, stabilisiert werden. Die bestehenden Risiken sind nach wie vor hoch, die weitere Entwicklung ist ungewiss, auch wenn in Deutschland in den Jahren 2010 und 2011 mit 3,7 und 3,0 Prozent ein schnelles Wiedererstarben der Wirtschaft zu verzeichnen war.

Alljährlich zu Beginn des Jahres nimmt eine Delegation des dbb die Möglichkeit wahr, sich mit hochrangigen Vertretern des Bundeswirtschaftsministeriums (BMW), des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesarbeitsministerium über die wirtschaftlichen Aussichten, Probleme des Öffentlichen Dienstes und anderen gesellschaftlichen Entwicklungen auszutauschen. Wichtige Punkte der Erörterung fließen im Rahmen der Erstellung des Jahreswirtschaftsberichts durch das BMW in den Bericht ein.

Neben diesen Gesprächen flossen insbesondere auch die Analysen und Voraussagen der Gutachten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute und des Sachverständigenrates in die Bewertung der wirtschaftlichen Lage ein. Diese stellte sich im Zeitraum von 2008 bis 2012 folgendermaßen dar:

Ausgaben, Einnahmen und Verschuldung der öffentlichen Haushalte

Das kassenmäßige Finanzierungsdefizit der Kern- und Extrahaushalte des öffentlichen Gesamthaushalts lag nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2011 bei 12,4 Milliarden Euro. Auf der Basis vorläufiger Ergebnisse der vierteljährlichen Kassenstatistik verringerte sich damit das Finanzierungsdefizit des öffentlichen Gesamthaushalts gegenüber 2010 um 68,3 Milliarden Euro. Der Rückgang des kassenmäßigen Finanzierungsdefizits im Jahr 2011 war insbesondere auf den Zuwachs bei den Einnahmen um 8,5 Prozent auf 1 151,8 Milliarden Euro zurückzuführen. Die Einnahmen aus Steuern und Abgaben erhöhten sich dabei um 6,2 Prozent auf 982,3 Milliarden Euro. Die öffentlichen Ausgaben stiegen dagegen mit 1,9 Prozent auf 1 163,9 Milliarden Euro an.

Das kassenmäßige Finanzierungsdefizit des Bundes reduzierte sich 2011 gegenüber dem Vorjahr um 39,1 Milliarden Euro auf 12,4 Milliarden Euro. Dabei verringerte sich das Defizit beim Kernhaushalt um 26,7 Milliarden Euro auf 17,7 Milliarden Euro. Für die Extrahaushalte des Bundes errechnete sich ein Finanzierungsüberschuss von 5,2 Milliarden Euro. Ausschlaggebend hierfür war der Überschuss beim Finanzmarktstabilisierungsfonds durch Einnahmen aus Beteiligungsveräußerungen.

Das Finanzierungsdefizit der Länder ging um 12,3 Milliarden Euro auf 10,8 Milliarden Euro zurück. Die Gemeinden und Gemeindeverbände wiesen ein Finanzierungsdefizit von 2,9 Milliarden Euro auf, das waren 6,0 Milliarden Euro weniger als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Bei der Sozialversicherung erhöhte sich der Finanzierungsüberschuss gegenüber dem Vorjahr um 10,9 Milliarden Euro auf 13,8 Milliarden Euro. Maßgeblich hierfür waren Überschüsse der gesetzlichen Kranken- und der gesetzlichen Rentenversicherung sowie ein kräftiger Abbau des Finanzierungsdefizits der Bundesagentur für Arbeit.

Der Bundeshaushalt 2012 beinhaltet Einnahmen in Höhe von 280,1 Milliarden Euro, die Ausgaben sollen 306,2 Milliarden Euro betragen, mithin ist für 2012 mit einer Nettokreditaufnahme von 26,1 Milliarden Euro zu rechnen.

Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Haushalte 2007 bis 2011																				
In Mrd. Euro																				
	Öffentliche Haushalte insg.					Bund					Länder					Gemeinden				
	2007 1)	2008 1)	2009 2a)	2010 2a)	2011 3)	2007 1)	2008 1)	2009 1)	2010 1)	2011 2b)	2007 1)	2008 1)	2009 2b)	2010 2b)	2011 3)	2007 1)	2008 1)	2009 2b)	2010 2)	2011 3)
Ausgaben	649,2	679,7	729,0	735,9	742,5	270,5	282,3	259,9	261,5	258,7	265,5	277,2	286,1	286,7	294,0	161,5	168,0	177,2	182,2	186,0
dar.: Personal- ausgaben	175,8	180,1	193,9	198,8	202,0	25,9	26,9	26,4	26,0	97,1	96,2	96,7	99,3	102,1	104,5	40,6	42,4	44,3	45,2	46,5
Einnahmen	597,6	648,4	669,3	634,9	659,0	255,7	270,5	257,7	259,3	270,5	273,1	276,2	258,9	265,9	276,5	169,7	176,4	170,0	174,5	180,5
dar.: Steuern	537,9	561,6	524,3	531,2	566,0	230,0	239,2	227,8	226,2	241,5	198,0	206,8	188,4	188,4	195,5	66,0	70,6	62,3	63,9	67,0
Finanzierungs- Saldo 4)	-40,5	-0,6	-10,4	-91,7	-80,5	-14,7	-11,8	-34,5	-44,3	-30,0	7,6	-1,1	-27,2	-20,8	-18,0	8,2	8,4	-7,2	-7,7	-5,0

Quelle: Finanzbericht 2012, Stand: Juli 2011

- 1) Jeweils Rechnungsergebnisse
- 2a) Bund, Extrahaushalte des Bundes = Rechnungsergebnisse, Länder und Gemeinden = Kassenergebnisse
- 2b) Kassenergebnisse
- 3) Schätzung; Stand Juli 2011 (Arbeitskreis Stabilitätsrat)
- 4) Einschließlich Saldo der durchlaufenden Mittel
- 5) Nach neusten Zahlen liegt das Finanzierungssaldo des Öffentlichen Gesamthaushalts in 2011 bei 12,4 Mrd. Euro

Finanz- und Steuerpolitik

Die Staatsquote, das sind die Ausgaben des Staates in Relation zum Bruttoinlandsprodukt, entwickelte sich im Zeitraum von 2007 bis 2011 laut BMF folgendermaßen: 2007 lag sie bei 43,5 Prozent, 2008 bei 44 Prozent, in 2009 stieg sie auf 48,1 und in 2010 sank sie leicht auf 47,9 Prozent. 2011 ist sie stark um 2,2 Prozentpunkte auf 45,6 Prozent gesunken. Die Schulden des Öffentlichen Gesamthaushaltes stiegen von 1,552 Billionen Euro auf nahezu 1,695 Billionen Euro in 2009. Der Bund hatte daran in 2007 einen Anteil von 61,5 Prozent (Kern- und Extrahaushalte), die Länder hatten einen Anteil von 31,2 und die Gemeinden von 7,3 Prozent. Im Vergleich zu 2009, stiegen die Anteile des Bundes auf 62,2 Prozent, die der Länder sanken leicht auf 31,1 Prozent, der Verschuldungsanteil der Gemeinden sank auf 6,7 Prozent. Ein Vergleich mit 2010 ist nur sehr eingeschränkt möglich, da sich der Berichtskreis geändert hat beziehungsweise methodische Änderungen vorgenommen wurden. Nach heutiger Einteilung betragen die Schulden des Öffentlichen Gesamthaushaltes in 2010 2,011 Billionen Euro. In 2012 liegt der Schuldenstand aktuell bei 2,08 Billionen Euro.

Steuerpolitik

Änderungen bei Pendlerpauschale, Kindergeld und häuslichem Arbeitszimmer durch das Steueränderungsgesetz 2007

Der dbb hat mit einer Reihe von Musterverfahren dazu beigetragen, dass die durch das Steueränderungsgesetz 2007 belastende Regelung bezüglich der steuerlichen Nichtabziehbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers zurückgenommen worden sind.

Der Gesetzgeber hatte mit dem Steueränderungsgesetz 2007 die steuerliche Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer weiter eingeschränkt. So waren entsprechende Kosten nur noch absetzbar, wenn die berufliche Nutzung des Arbeitszimmers mehr als 50 Prozent der gesamten beruflichen Tätigkeit beträgt. Bis zum 31. Dezember 2006 konnten die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer bis zu 1 250 Euro jährlich auch dann steuerlich geltend gemacht werden, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Ab 2007 wurden derartige Kosten nur noch dann steuerlich berücksichtigt, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet. Damit wurden insbesondere die häuslichen Arbeitszimmer von Lehrerinnen und Lehrern nicht mehr steuerlich anerkannt.

Des Weiteren war beschlossen worden, Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erst ab dem 21. Kilometer abzuziehen. So konnten Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte regelmäßig nicht mehr als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden. Nur für Fernpendler würde die Entfernungspauschale in Höhe von 0,30 Euro künftig ab dem 21. Kilometer wie Werbungskosten berücksichtigt.

Mit dem Gesetz wurde die Altersgrenze für die Gewährung von Kindergeld beziehungsweise kindbedingten Freibeträgen von 27 Jahren grundsätzlich für Kinder ab dem Geburtsjahrgang 1983 auf den Zeitraum vor Vollendung des 25. Lebensjahres sowie für Kinder des Geburtsjahrgangs 1982 vor Vollendung des 26. Lebensjahres abgesenkt. Beschlossen wurde außerdem die Absenkung des Sparerfreibetrages auf 750 Euro für Ledige beziehungsweise 1 500 Euro für zusammen veranlagte Ehegatten. Des Weiteren wurde auf den Spitzensteuersatz für zu versteuernde Einkommen über 250 000 Euro ein Zuschlag von 3 Prozentpunkten erhoben (sog. Reichensteuer).

Der dbb hatte insbesondere die geplante Beschränkung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer und die Absenkung des Höchstalters für den Bezug des Kindergeldes auf 25 Jahre kritisiert. Da der besoldungsrechtliche Familienzuschlag und die Beihilfeberechtigung der Kinder sowie der tarifliche Orts- und Sozialzuschlag vom Kindergeld abhängen, hätte der Wegfall des Kindergeldes für den öffentlichen Dienst zusätzliche nachteilige Auswirkungen gehabt.

Bezüglich der Absenkung des Bezugsalters für das Kindergeld haben unter anderem auf Grund der Kritik des dbb die Koalitionsfraktionen die Bundesregierung beziehungsweise die Länder aufgefordert, im Beihilferecht eine Übergangsregelung für bereits oder im Wintersemester 2006/2007 eingeschriebene berücksichtigungsfähige Kinder des Beihilfeberechtigten vorzusehen. Diese Studierenden sollten wie bisher bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, zuzüglich Zeiten des Wehr- und Ersatzdienstes,

oder davon befreienden Tätigkeiten als Entwicklungshelfer, weiter beihilfeberechtigt bleiben.

Es war nach Auffassung des dbb nicht hinzunehmen, dass Lehrer eindeutig berufsbedingte Ausgaben wie die für das häusliche Arbeitszimmer künftig allein der privaten Lebenssphäre zuordnen müssen. Insofern hatte die Bundesleitung des dbb beschlossen, Musterverfahren bezüglich des häuslichen Arbeitszimmers und der Absenkung des Bezugsalters für Kindergeld zu unterstützen, da beide Regelungen nach Ansicht des dbb mit verfassungsrechtlichen Zweifeln behaftet waren.

Hierzu wurde ein Mustereinspruch erstellt und den Mitgliedern zur Verfügung gestellt.

Mit einem am 16. September 2009 veröffentlichten Beschluss (VI B 69/09) hatte der Bundesfinanzhof ernsthafte Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des steuerlichen Abzugsverbots für häusliche Arbeitszimmer geäußert. Das durch das Steueränderungsgesetz 2007 eingeführte Verbot, Aufwendungen für ein Arbeitszimmer als Werbungskosten abzuziehen, wenn das Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit bildet, könnte nach Einschätzung des BFH nicht verfassungsgemäß sein.

Mit dem Beschluss stellte der BFH klar, dass bei einem Lehrer, dem kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten im Lohnsteuerermäßigungsverfahren zu berücksichtigen sind.

Das Bundesverfassungsgericht veröffentlichte am 6. Juli 2010 eine Entscheidung, dass die mit dem Steueränderungsgesetz 2007 zum 1. Januar 2007 eingeführte steuerliche Nichtabsetzbarkeit eines häuslichen Arbeitszimmers, soweit für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, mit Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes unvereinbar ist (Az.: 2 BvL 13/09).

Das Gericht hielt das steuerliche Abzugsverbot in Fällen wie dem eines Hauptschullehrers, dem zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für die Korrektur von schriftlichen Arbeiten kein anderweitiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, für nicht gerechtfertigt. So führte das Bundesverfassungsgericht aus, dass mit der Neuregelung durch das Steueränderungsgesetz 2007 der Gesetzgeber mit der Begrenzung abzugsfähigen Aufwands für ein ausschließlich betrieblich oder beruflich genutztes häusliches Arbeitszimmer von dem das Einkommensteuerrecht prägenden objektiven Nettoprinzip abgewichen sei, nach dem betrieblich oder beruflich veranlasste Aufwendungen als Betriebsausgaben oder als Werbungskosten abziehbar sind. Ein ausschließlich beruflich genutztes Arbeitszimmer ist als typischer „Erwerbsaufwand“ nach dem objektiven Nettoprinzip grundsätzlich steuerlich abziehbar. Das Gericht sieht keine besonderen sachlichen Gründe, eine Abziehbarkeit im vorliegenden Fall zu rechtfertigen.

Die vom Gesetzgeber angeführten fiskalischen Gründe waren nach Einschätzung der obersten Richter nicht geeignet, die Maßnahme verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. Die Regelung genügt auch nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen an typisierende Regelungen. Zwar bestehe in Bezug auf eine sachgerechte Begrenzung der Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer ein erheblicher Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, sowohl dem Grund als auch der Höhe nach, da eine effektive Kontrolle der tatsächlichen Nutzung häuslicher Arbeitszimmer wegen des engen Zusammenhangs zur Sphäre der privaten Lebensführung wesentlich eingeschränkt ist, dies rechtfertigte jedoch nicht den vorgenommenen Eingriff. Angesichts der möglichen vielfältigen Faktoren, von denen die Entscheidung des Steuerpflichtigen über Lage, Größe und Qualität seiner Wohnung einschließlich eines Arbeitszimmers abhängt, ist in diesem Zusammenhang insbesondere der Ansatz einer grob pauschalierenden Höchstgrenze, wie sie etwa nach der Vorgängerregelung bestimmt war, verfassungsrechtlich unbedenklich. Zudem kann auch die Möglichkeit privater Mitbenutzung des häuslichen Arbeitszimmers pauschal berücksichtigt werden. Soweit jedoch für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist die Erforderlichkeit eines häuslichen Arbeitsplatzes durch objektive Merkmale bestimmt. Der Mangel eines alternativen Arbeitsplatzes liefert die leicht nachprüfbare Tatsachenbasis für die Feststellung der tatsächlichen betrieblichen oder beruflichen Nutzung. Daher war die Regelung in der Fassung des Steueränderungsgesetzes 2007 keine hinreichende realitätsgerechte Typisierung.

Finanz- und Steuerpolitik

Mit dem Jahressteuergesetz 2010 hat der Gesetzgeber den beschränkten Kostenabzug von 1 250 EUR für ein häusliches Arbeitszimmer wieder eingeführt, in Fällen in denen dem Steuerpflichtigen kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht (§ 4 Abs. 5 Nr. 6b Satz 2 und 3, 1. HS EStG). Die Wiedereinführung gilt rückwirkend ab dem Veranlagungszeitraum 2007. Ein unbeschränkter Kostenabzug ist nach wie vor möglich, sofern sich der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit im Arbeitszimmer befindet. Den beschränkten Kostenabzug bei mehr als 50prozentiger Nutzung des Arbeitszimmers ließ der Gesetzgeber aber nicht wieder aufleben.

Der dbb hatte die Neuregelung im Rahmen des Steueränderungsgesetzes 2007 von Beginn an abgelehnt, ist in zahlreichen Musterverfahren rechtlich dagegen vorgegangen und fühlt sich durch die genannten Entscheidungen bestätigt.

Das Bundesverfassungsgericht beschäftigt sich noch mit der Frage, ob die Herabsetzung der Altersgrenze bei Kindern für den Bezug von Kindergeld von 27 auf 25 Jahren durch das Steueränderungsgesetz 2007 verfassungswidrig war. Ein entsprechendes Verfahren ist (Az.: 2 BvR 2875/10) anhängig. Das Niedersächsische Finanzgericht hatte im entsprechenden Verfahren des dbb (Az. 15 K 101/08) festgestellt, dass die Absenkung der Altersgrenze für Kinder in Berufsausbildung auf 25 Jahre nicht gegen die Verfassung verstößt. Die Nichtzulassungsbeschwerde des dbb beim BFH war erfolgreich (Az.: III B 271/08), die Revision wurde zugelassen, das Beschwerdeverfahren wird unter dem Aktenzeichen (III R 83/09) fortgeführt. Durch einen Beschluss vom 28.06.2011 wurde das Verfahren bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ausgesetzt.

Mit einem bereits am 23. August 2007 veröffentlichten Beschluss hatte der Bundesfinanzhof mit (VI B 42/07) ernstlich bezweifelt, ob das ab 2007 geltende Abzugsverbot des § 9 Abs. 2 EStG für die ersten 20 Kilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte verfassungsgemäß ist.

Die Antragsteller hatten im Rahmen der Lohnsteuerermäßigung 2007 beantragt, Aufwendungen für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in voller Höhe als Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte einzutragen, wobei sie die volle Entfernung von 61 Kilometern ansetzten. Das Finanzamt ermittelte den Freibetrag entsprechend der ab 2007 geänderten Gesetzeslage und kürzte die Entfernung um 20 Kilometer.

Nach Meinung des BFH ist es offensichtlich, dass die Kosten der Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte für den Antragsteller –jedenfalls nach bisherigem Verständnis – beruflich veranlasst sind. Diese seien zur Erwerbssicherung unvermeidlich, da – falls sich der Erwerbende nicht zu seiner Arbeitsstelle begeben – er nichts verdiene. Ebenso wurde die Entscheidung der Vorinstanz (Niedersächsisches Finanzgericht vom 2. März 2007, Az.: 7 V 21/07), die beantragte Aussetzung der Vollziehung und den beantragten Freibetrag in voller Höhe einzutragen, bestätigt.

Der Beschluss des BFH erging im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes und hat keine vorentscheidende Wirkung auf die Hauptsache.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil (Az.: 2 BvL 1/07 u.a.) vom 9. Dezember 2008 entschieden, dass die Abschaffung der sogenannten Entfernungspauschale zum 1. Januar 2007 nicht mit dem Grundgesetz vereinbar war.

Nach Einschätzung des 2. Senats verstoße die durch das Steueränderungsgesetz 2007 eingeführte, seit dem 1. Januar 2007 geltende Regelung „mangels verfassungsrechtlich tragfähiger Begründung“ gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes.

Eine Regelung nach der nicht die berufliche oder private Veranlassung von Aufwendungen, sondern die räumliche Entfernung zum Arbeitsplatz entscheidend für die Abzugsfähigkeit der Kosten ist, ist nach Einschätzung der Verfassungsrichter eine singuläre Ausnahme im deutschen Einkommensteuerrecht. Die rein fiskalische Begründung reiche für die Rechtfertigung einer solchen grundlegenden Ausnahme nicht aus.

Zur sogenannten Härtefallregelung für Fernpendler führte das Gericht aus, dass das Steuerrecht auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Steuerpflichtigen abheben müsse. Ob eine „Härte“ vorliege, komme auf die Höhe des Einkommens an. Wer ein geringes Einkommen erziele, könne stärker betroffen sein als ein Pendler mit hohem Einkom-

men bei einer Entfernung zum Arbeitsort von 25 oder 75 Kilometer, so das Bundesverfassungsgericht.

Ab dem 1. Januar 2009 galt damit automatisch wieder das bis zum 31. Dezember 2006 geltende Recht. Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, rückwirkend zum 1. Januar 2007 die Verfassungswidrigkeit durch Umgestaltung der Rechtslage zu beseitigen.

Nach dem Gesetz zur Fortführung der Gesetzeslage 2006 bei der Entfernungspauschale vom 20. April 2009 (BGBl. I Seite 774) sind rückwirkend ab Veranlagungszeitraum 2007 Aufwendungen für die Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeits- bzw. Betriebsstätte wieder ab dem ersten Entfernungskilometer steuerlich abziehbar.

Der Unterschied zur Entscheidung des Verfassungsgerichts besteht darin, dass die Aufwendungen für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel wieder abziehbar sind, soweit sie den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag überschreiten.

Jahressteuergesetz 2008 vom 28.12.2007 (BGBl. I 2007 Seite 3150)

Das Jahressteuergesetz 2008 diente der Umsetzung einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die verschiedene Bereiche des Steuerrechtes betreffen. Neben fachlich gebotenen Einzelregelungen standen der Bürokratieabbau, die Steuerrechtsvereinfachung sowie Maßnahmen zur Rechtsbereinigung und Rechtsklarheit im Vordergrund. Zu den Regelungen im Dienste des Bürokratieabbaus und der Rechtsvereinfachung gehörten insbesondere die Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale, letztmalige Ausstellung der Karton-Lohnsteuerkarte im Jahr 2010, § 39f EStG; die Abschaffung des Verfahrens des Lohnsteuerjahresausgleichs durch den Arbeitgeber, § 42b EStG und Verfahrensvereinfachungen bei den Rentenbezugsmitteilungen, § 22a Abs. 2 EStG.

Bei den weiteren Maßnahmen waren die Einführung eines optionalen „Anteilsverfahrens“ für die Lohnsteuer bei Ehegatten, § 39e EStG; die Datenübermittlung durch die Träger von Sozialleistungen hinsichtlich Einkommensersatzleistungen, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen, (§ 32b Abs. 3 EStG) hervorzuheben. Das Anteilsverfahren war u. a. aufgrund der berechtigten Kritik des dbb nicht Gesetz geworden.

Abzug von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten

Die Bundesfrauenvertretung des dbb hatte ein Musterverfahren zur Nichtabsetzbarkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten angestrengt. Im Ausgangsverfahren hatte das Niedersächsische Finanzgericht die Klage abgewiesen. Der Bundesfinanzhof hatte mit Urteil vom 12. April 2007 (VI R 42/03) die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass Kinderbetreuungskosten stets auch privat mit veranlasste Aufwendungen seien und es von Verfassungs wegen, abweichend von der geltenden Einkommensteuersystematik, nicht geboten sei, erwerbsbedingt entstandene Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten einkommensteuerlich zu berücksichtigen.

Eine daraufhin eingeleitete Verfassungsbeschwerde wurde gemäß §§ 93a, 93b BVerfGG nicht zur Entscheidung angenommen (2 BvR 1270/07). Mittlerweile hat der Gesetzgeber nach Ansicht des dbb die Gesetzeslage weiter verschlechtert, Kinderbetreuungskosten werden als Sonderausgaben angesehen, diese sind im Gegensatz zu den Werbungskosten gedeckelt. Der dbb strebt für die Zukunft an, dass der steuerliche Familienleistungsausgleich insgesamt reformiert wird, um den heutigen Anforderungen (Stichworte: Demographischer Wandel und Vereinbarkeit von Beruf und Familie) gerecht zu werden.

Gesetz zur Umsetzung eines Maßnahmenpaketes zur Stabilisierung des Finanzmarktes (Finanzmarktstabilisierungsgesetz) vom 17. Oktober 2008 (BGBl. I Seite 1982)

Das Finanzmarktstabilisierungsgesetz (Bankenrettungspaket) enthielt Stabilisierungsmaßnahmen für den Finanzmarkt. 400 Milliarden Euro der bereit gestellten Mittel waren für Garantien bestimmt, weitere 80 Milliarden Euro konnten in Kredite für sonstige Stabilisierungsmaßnahmen sowie für Aufwendungen im Zusammenhang mit der Durchführung des Finanzmarktstabilisierungsgesetzes verwendet werden. 20 Milliarden Euro dienten der Aufnahme von Krediten für den Fall einer tatsächlichen Inanspruchnahme aus einer Garantie. Die Stabilisierungsmaßnahmen umfassten neben

Finanz- und Steuerpolitik

der Übernahme von Garantien zwei weitere Instrumente: Zum einen die Beteiligung an Unternehmen des Finanzsektors, insbesondere den Erwerb von Anteilen oder stillen Beteiligungen gegen Leistungen einer Einlage, die sogenannte Rekapitalisierung. Zum zweiten konnten Risikopositionen wie Wertpapiere oder Förderungen übernommen werden.

Jahressteuergesetz 2009 (JStG 2009) vom 19. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2793)

Das Jahressteuergesetz ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Das Gesetz beinhaltet zahlreiche Änderungen, Verbesserungen und Vereinfachungen im Steuerrecht.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hatte in einer Stellungnahme ([Anhang 19](#)) das Gesetzesvorhaben wie folgt begleitet:

Die Einführung des § 3 Nr. 4 EStG war nach Meinung des dbb eine sinnvolle Ergänzung des Einkommensteuergesetzes. Wie in der Begründung richtig ausgeführt, ist die betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiges gesundheitspolitisches Ziel. Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten liegt im Interesse der Arbeitnehmer, der Unternehmen und des Staates. Der Ausgleich arbeitsbedingter körperlicher Belastungen, eine gesunde Ernährung, der Ausgleich psychosozialer Belastungen und Stress sowie die Bekämpfung der Verwendung von Suchtmitteln wird mit der Steuerbefreiung unterstützt. Die geplante Barerstattung für Arbeitnehmer ist zu überdenken, da es hier zu Missbräuchen kommen kann. Zu den Änderungen bei der Ehegattenbesteuerung hat der dbb betont, dass er sich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt. Um diese Work-life-Balance zu erreichen, ist eine gleichmäßige Arbeitszeitteilung der Geschlechter erforderlich, die neben einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, einer höheren Arbeitsplatzsicherheit, dem Abbau von Einkommensunterschieden auch eine geschlechtergerechte Familienbesteuerung erfordert.

Der dbb erwartet vom Gesetzgeber die vom Grundgesetz und auch dem Europäischen Recht gebotene geschlechtergerechte Besteuerung nach der individuellen Leistungsfähigkeit. Dabei müssen die Bedarfe nicht erwerbsfähiger Unterhaltsberechtigter (typischerweise der Kinder) angemessen steuerlich berücksichtigt werden. Zugleich muss die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Ehegatten gesichert sein. Diese Anforderungen können durch die Schaffung einer Individualbesteuerung mit ausreichend bemessenen Freibeträgen für unterhaltsberechtigter Familienmitglieder geschaffen werden. Der Referentenentwurf des Vorjahres sah die Einführung eines Anteilsverfahrens in § 39e vor, das vom dbb wegen des erhöhten Verwaltungsaufwands für die Finanzämter und insbesondere wegen der Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung kritisiert wurde. Die damals geplante Regelung hätte es jedem Arbeitgeber ermöglicht, mittels einer einfachen Dreisatzrechnung festzustellen, welche Einkünfte der Ehepartner seines Arbeitnehmers/seiner Arbeitnehmerin erzielt.

Nachdem auf das im Entwurf des Jahressteuergesetzes 2008 vorgesehene optionale Anteilsverfahren verzichtet worden war, hat die Bundesregierung mit diesem Gesetzentwurf mit dem Vorschlag zur Einführung des optionalen Faktorverfahrens einen erneuten Versuch unternommen, die monatlich zu zahlende Lohnsteuer im Verhältnis zum Gesamteinkommen der Ehegatten zu errechnen um so ein „gerechteres Ergebnis“ als nach der bisherigen Verfahrensweise (Steuerklassenkombination III/V) zu erzielen.

Aber auch mit dem vorliegenden Referentenentwurf für das Jahressteuergesetz 2009 wurden die vorgenannten Ziele aus Sicht des dbb nicht erreicht. Der dbb begrüßt jedoch die Berücksichtigung seiner Kritik, die er an dem Jahressteuergesetz 2008 in Bezug auf das dort geplante Anteilsverfahren geübt hat. Die Koalitionsfraktionen stellten nach der Debatte des Anteilsverfahrens im Finanzausschuss fest, dass die hohe unterjährige Belastung in der Steuerklasse V von den Betroffenen oftmals als diskriminierend empfunden werde und sich diese auch als hemmend auf die Absicht zur Arbeitsaufnahme auswirkt. Auch wurden die datenschutzrechtlichen Bedenken als so gravierend erachtet, dass von der Einführung des Anteilsverfahrens Abstand genommen wurde. In dem Entwurf in § 39f EStG ist die Einführung des Faktorverfahrens ab 2010 vorgesehen. Danach wird auf Antrag für beide Ehegatten die Steuerklasse IV angewandt und durch einen Faktor auf die Lohnsteuer der Ehegatten die steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens (§ 32a Abs. 5 EStG) beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Aus Sicht des dbb war zwar die durch Anwendung des Faktorverfahrens bewirkte Erhöhung des Nettolohns für den Ehegatten (in der Regel die Ehefrau), der zuvor die Steuerklasse V gewählt als positiv und grundsätzlich zielführend zu bewerten. Jedoch wurde durch das geplante Faktorverfahren das Steuerrecht weiter verkompliziert. In der Folge ist die Steuerklassenwahl für die Bürger noch weniger transparent als derzeit. Alleine der geplante Gesetzestext zu § 39f EStG ist umfangreich und unverständlich. Es ist dem „normalen“ Steuerzahler und der Steuerzahlerin nicht zuzumuten, sich in eine derart komplexe Materie einzuarbeiten. Da das Faktorverfahren nur auf Antrag durchgeführt wird, steht zu befürchten, dass sich faktisch wenig ändert und Ehepaare weiterhin die Steuerklassenkombination III/V wählen. Damit bleibt es bei den gravierenden Nachteilen für den Partner, der in der Steuerklasse V ein niedriges monatliches Nettoeinkommen erzielt, das Grundlage für verschiedene Lohnersatzleistungen wie Elterngeld und Arbeitslosengeld ist. Es gelingt nicht, einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu schaffen. Zudem ist die Berechnung des jeweiligen Faktors für die Steuerverwaltungen mit einem erhöhten Aufwand verbunden, so dass erheblich mehr Personal in den Ländern erforderlich würde. Der dbb hatte stattdessen vorgeschlagen, anhand des Veranlagungsergebnisses des Vorjahres einen Durchschnittssteuersatz zu ermitteln. Dieser Prozentsatz wird in eine amtliche Lohnsteuer-Abzugsbescheinigung eingetragen, die mit dem Steuerbescheid versandt wird. Werden in einem laufenden Steuerjahr Steuerreformen beschlossen, wird der Prozentsatz entsprechend ermäßigt oder erhöht. Bei der erstmaligen Arbeitsaufnahme wird der Prozentsatz für den Abzug zunächst geschätzt werden. Entsprechendes gilt für den Einstieg der Ehefrau beziehungsweise des Ehemannes in ein Arbeitsverhältnis. In diesem Fall würde der Durchschnittssteuersatz für den bereits erwerbstätigen Ehegatten für das restliche Jahr erhöht werden. Sind bei lohnsteuerpflichtigen Ehegatten positive andere Einkunftsarten in der Berechnungsgrundlage vorhanden, entfallen die bisherigen Vorauszahlungen zur Einkommenssteuer (ein Vorteil für den Fiskus, er bekommt nun monatlich statt vierteljährlich mit der Lohnsteuerzahlung auch die auf das restliche Einkommen entfallenen Steuern). Sind negative andere Einkunftsarten in der Berechnungsgrundlage enthalten, ändert sich wenig: bestimmte Verluste durften auch bisher schon als Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden. Andere werden gegebenenfalls erst bei der Veranlagung berücksichtigt. Auf Antrag – zum Beispiel ein Ehepartner hat einen Gewerbebetrieb mit erheblichen Gewinnen – kann die Abzugsbescheinigung für den anderen Ehegatten nur aus seinen Einkünften festgelegt werden und für den anderen werden wie bisher Vorauszahlungen festgesetzt. Bei erstmaliger Arbeitsaufnahme wird der Durchschnittssteuersatz geschätzt.

Kämen im Laufe eines Jahres besonders hohe Werbungskosten erstmalig zum Zuge (zum Beispiel doppelte Haushaltsführung) oder werden Kinder geboren, können diese zusätzlich für den Durchschnittssteuersatz berücksichtigt werden. Dabei können (wie auch heute schon für bestimmte Aufwendungen im Freibetragsverfahren) Betragsgrenzen eingeführt werden (zum Beispiel ab 2.000 Euro). Dieses Verfahren hätte ein anonymes Familienstand- und Einkommensbild gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet. Zudem wäre das bisherige Risiko, dass ein Ehegatte seine Arbeit verliert und durch eine ungünstige Steuerklasse geringere an den Nettolohn gekoppelte Lohnersatzleistung erhält als ihm eigentlich zustünde, gemindert. Des Weiteren ist die Motivation des Ehepartners mit dem geringeren Einkommen zur Arbeitsaufnahme erhöht, da für dessen Arbeit auch ein höherer Nettolohn ausgezahlt wird. Auch für die Finanzverwaltung hätte das Verfahren eine Vereinfachung bedeutet, das Lohnsteuerfreibetragsverfahren wäre entfallen, da alle Abzugsmöglichkeiten bereits im Vorfeld hätten berücksichtigt werden können. Es ist zwar richtig, dass in den Fällen, in denen bei dem Ehegatten andere positive Einkunftsarten oder Verluste zu berücksichtigen sind, im Nachgang eine Änderung des Durchschnittssteuersatzes in Betracht kommt, die gegebenenfalls mit einer Nachzahlung verbunden sein kann. Hier überzeugte die Argumentation der Bundesregierung aus der Begründung zu dem Gesetzesentwurf nicht. Auch mit dem Durchschnittsverfahren findet in der Regel eine positive Nettolohnhöhung über das Jahr gesehen statt. Damit wird das Ziel, zu einer gerechteren Verteilung bei den Lohnersatzleistungen zu gelangen, erreicht. Die Fallgruppe derer, die durch die Einführung des Durchschnittsverfahrens Vorteile hat, ist die große Mehrheit. Ein weiterer Vorteil des Durchschnittsverfahrens wäre gewesen, dass es nicht nur optional, sondern generell ohne großen Verwaltungsaufwand eingeführt werden könnte. Damit wäre die Steuerklassenkombination III/V abgeschafft und es könnte gelingen, auf diesem Weg die angesichts des demografischen Wandels dringend erforderliche Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen zu unterstützen. Zudem sind die derzeit genutzten Steuerprogramme in der Lage, den Durchschnittssteuersatz zu errechnen. Die Einführung des Durchschnittsverfahrens hätte

Finanz- und Steuerpolitik

somit zügiger vonstatten gehen können, als die des Faktorverfahrens, dessen Einführung erst für das Jahr 2010 geplant war. Leider hat der Gesetzgeber nicht auf die sachlichen Einwände reagiert und an seiner Sicht festgehalten. Aus Sicht des dbb hat die Einführung des Faktorverfahrens die Anwendung nicht transparent gestaltet und entgegen der Absicht des Gesetzgebers zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand geführt.

Die Maßnahme zur Verhinderung von Steuerausfällen führt dazu, dass die bisherige Verjährungsfrist von 5 auf 10 Jahre angehoben wird. Die Herstellung der grundsätzlichen Parallelität zwischen Steuerfestsetzungsverjährung und strafrechtlicher Verfolgungsverjährung ist zu begrüßen, um die Steuerhinterziehung weiter zu erschweren und so das Steueraufkommen zu sichern.

Die Kinderzulage bei der Eigenheimförderung wird demnach weiter bis zum 27. Lebensjahr gewährt. Die Absenkung der Kindergeldaltersgrenze auf das 25. Lebensjahr durch das Steueränderungsgesetz 2007 blieb hierbei unberücksichtigt. Betriebsinterne Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter wurden von der Besteuerung befreit, sofern sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen. Ab dem Jahr 2010 konnten berufstätige Ehepaare eine neue Steuerklasse wählen. Dabei wurde der steuerliche Ausgleichsanspruch der Ehegatten – der sogenannte Splittingvorteil – auf beide Partner verteilt. Bei der Steuerklassenkombination 3/5 hat der Ehepartner mit Steuerklasse 5 eine verhältnismäßig hohe Steuerbelastung. Der Steuerabzug für Schulgeld im In- und Ausland ist mit maximal 5 000 Euro pro Kind und Jahr für private Schulen als Sonderausgabe steuerlich abzugsfähig. Dies gilt auch für Schulen im europäischen Ausland. Ab 2009 wurden Vereine nur noch dann als gemeinnützig anerkannt, wenn sich ihre Satzung und ihre tatsächliche Geschäftsführung an die Verfassung halten. Bisher wurden Steuerstraftaten nach fünf Jahren nicht mehr verfolgt, sie verjährten. Bei besonders schweren Steuerstraftaten beträgt die Verjährungsfrist nunmehr zehn Jahre.

Gesetz zur Modernisierung Entbürokratisierung des Steuerverfahrens (Steuerbürokratieabbaugesetz) vom 20. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2850)

Durch das Steuerbürokratieabbaugesetz sollten mehr Verfahrensabläufe durch elektronische Kommunikation ersetzt und das Besteuerungsverfahren weiter entbürokratisiert werden. Unter anderem wurden folgende Leistungen beziehungsweise Änderungen umgesetzt:

Die Rechnungsstellungspflicht bei steuerfreien Umsätzen wurde abgeschafft. Ab dem 1. Januar 2009 wurden die Schwellenwerte für die Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen angehoben; bei der Vorjahressteuer stieg der Schwellenwert auf 7 500 Euro (bisher 6 136 Euro). Die Befreiung von der Verpflichtung zur Abgabe von Voranmeldungen beträgt bei der Vorjahressteuer nicht mehr als 1 000 Euro (bisher 512 Euro). Des Weiteren wurde das Wahlrecht zwischen monatlicher und vierteljährlicher Abgaben von Umsatzsteuervoranmeldungen ab einem Vorjahresguthaben von 7 500 statt bisher 6 136 Euro gestattet.

Gesetz zur Förderung von Familien und haushaltsnahen Dienstleistungen (Familienleistungsgesetz) vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2955)

Mit dem Familienleistungsgesetz sollten Familien in Deutschland zukünftig um jährlich mehr als zwei Milliarden Euro entlastet werden. Das Kindergeld wurde ab Januar 2009 für das erste und das zweite Kind um je zehn Euro auf monatlich 164 Euro angehoben. Für jedes weitere Kind wurden 16 Euro zusätzlich gegeben. Damit erhalten Familien für das dritte Kind 170 und ab dem vierten Kind je 195 Euro im Monat. Insgesamt wurden die Freibeträge für jedes Kind von 5 808 auf 6 000 Euro angehoben. Kinder und Jugendliche aus Familien, die von Hartz IV leben, sollen von der ersten bis einschließlich zehnten Klasse jeweils zu Schuljahresbeginn einen zusätzlichen Beitrag von 100 Euro erhalten. Weiterhin können Haushalte die Kosten für Babysitter, Reinigungskräfte, Gärtner oder die Pflege von Angehörigen ab 2009 von der Steuer absetzen. Bis zu einem Gesamtbetrag von 20 000 Euro können 20 Prozent der Aufwendungen von der Steuerschuld abgezogen werden, höchstens jedoch 4 000 Euro pro Jahr.

Konjunkturpaket I vom 29. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2896)

Das Konjunkturpaket I mit dem Namen „Beschäftigungssicherung durch Wachstumsstärkung“ ist im Bundesgesetzblatt verkündet worden und trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Das Paket bestand unter anderem aus folgenden Einzelmaßnahmen:

- Energetische Gebäudesanierung/Förderung energieeffizienten Bauens,
- erhöhte Sonderabschreibungen für kleinere und mittlere Unternehmen,
- zusätzliche KfW-Finanzierungsinstrumente mit einem Volumen von 15 Milliarden Euro,
- eine Kraftfahrzeugsteuerbefreiung für neue Personenkraftwagen,
- die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld,
- eine Beschleunigung von Verkehrsinvestitionen,
- der Ausbau des Sonderprogramms für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (WeGebAU),
- eine Innovationsförderung (ERP-Innovationsprogramm; ERP-Startfonds; Sonderfonds Energieeffizienz) und
- eine Aufstockung der KfW-Infrastrukturprogramme für Kommunen.

Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung vom 7. März 2009 (BGBl. I Seite 451)

Mit dem Gesetz zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung wurde unter anderem die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Rahmen des Einkommensteuergesetzes und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erweitert.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hatte zu dem Entwurf Stellung genommen ([Anhang 20](#)). Der dbb hatte in seiner Stellungnahme die verbesserte Mitarbeiterkapitalbeteiligung grundsätzlich begrüßt. Gleichfalls wurde jedoch darauf hingewiesen, dass nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Erwerbstätigen in den Genuss einer Kapitalbeteiligung gelangen kann. Kritisiert wurde, dass über die verbesserte Steuerfreiheit von Kapitalbeteiligungen ein relativ geringer Anteil der Erwerbstätigen profitiert, während dessen alle Steuerzahler die Steuererleichterungen in diesem Bereich finanzieren.

Der dbb forderte den Gesetzgeber auf, die Beteiligung der Beschäftigten zum Investivvermögen weiter zu verbessern. Dazu sei allen Erwerbstätigen die Möglichkeit einzuräumen, die unter anderem durch Steuerfreiheit verstärkte Vermögensbildung, zu betreiben. Das Risiko der Beschäftigten sei dabei durch differenzierte Anlageformen zu begrenzen. Für den öffentlichen Dienst sollten adäquate Beteiligungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Mit dem Gesetz wurde zudem das Investmentgesetz geändert, um für Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen die Möglichkeit der Anlage von Kapital in sogenannte Mitarbeiterbeteiligungsfonds zu schaffen.

Die Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmenskapital wurde bisher nach § 19a EStG steuerlich gefördert. Danach waren unentgeltlich oder verbilligt überlassene Beteiligungen am Unternehmensvermögen bis zum halben Wert (maximal bis zu 135 Euro im Jahr) steuerfrei. Darüber hinaus wurde für die Anlage vermögenswirksamer Leistungen, unter anderem in Vermögensbeteiligungen am Unternehmen, eine Arbeitnehmersparzulage in Höhe von 18 Prozent, maximal 72 Euro jährlich, gewährt. Mit dem genannten Gesetz sollte gewährleistet werden, dass Arbeitnehmer stärker als bisher am wirtschaftlichen Erfolg des eigenen Unternehmens beteiligt werden.

Mit der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsfonds sollte gewährleistet werden, dass zusätzlich zur direkten Beteiligung am Arbeitgeber zukünftig auch Beteiligungen über einen speziellen Fonds – zum Beispiel für einzelne Branchen – mit Steuerfreiheit beziehungsweise Arbeitnehmersparzulage gefördert werden. Dies stärkt auch die Eigenkapitalausstattung der Unternehmen. Die Mitarbeiterbeteiligungsfonds stehen unter Verwaltung einer Fondsgesellschaft und unterliegen der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Die jeweilige Fondsgesellschaft ist gesetzlich verpflichtet worden, nach einer Anlaufphase von drei Jahren 60 Prozent des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Arbeitnehmer sich an dem

Finanz- und Steuerpolitik

Fonds beteiligen. Die restlichen 40 Prozent des Fonds können beispielsweise in fungible Vermögensgegenstände investiert werden. Zugleich wurde die Möglichkeit einer erweiterten Steuerbefreiung für Mitarbeiterbeteiligungen eingeführt. Der steuer- und abgabenfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am „arbeitgebenden“ Unternehmen wurde von 135 Euro auf 360 Euro – unter Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung – angehoben. Dabei wurde auch die steuerbegünstigte Überlassung von bestimmten Vermögensbeteiligungen neu geregelt. Dies ist nunmehr in § 3 Nr. 39 EStG statt § 19a EStG geregelt. Nach der neuen Vorschrift werden zum einen für Arbeitnehmer Vorteile aus einer direkten Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers steuerfrei gestellt. Zum anderen werden Vorteile für Arbeitnehmer aus einer Beteiligung an einem Mitarbeiterbeteiligungssondervermögen steuerfrei gestellt. Welche Formen der Vermögensbeteiligungen steuerbegünstigt sind, ergibt sich aus dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG). Zur Inanspruchnahme der Steuerbefreiung müssen jedoch mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

Die Vermögensbeteiligung darf nicht mehr durch Entgeltumwandlung finanziert werden, also aus Lohnbestandteilen, auf die die Beschäftigten aufgrund eines (Tarif-) Vertrags einen Rechtsanspruch haben. Sie muss zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen, gewährt werden und darf auch nicht auf bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet werden. Die Vermögensbeteiligung muss als freiwillige Leistung des Arbeitgebers gewährt werden.

Konjunkturpaket II**(Pakt für Beschäftigung und Stabilität in Deutschland zur Sicherung der Arbeitsplätze, Stärkung der Wachstumskräfte und Modernisierung des Landes) vom 2. März 2009 (BGBl. I Seite 416)**

Mit dem Konjunkturpaket II hatte die Bundesregierung beschlossen, mit einem Maßnahmenbündel, die durch die Finanzkrise erlahmende Konjunktur anzukurbeln. Zudem wurde in Bildung, Infrastruktur und Klimaschutz investiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt waren Steuer- und Abgabensenkungen. Hinter dem Konjunkturpaket II verbergen sich folgende Änderungen bei der Einkommensteuer:

Der Eingangssteuersatz wurde von 15 Prozent auf 14 Prozent gesenkt. Rückwirkend zum 1. Januar 2009 stieg der Grundfreibetrag (die Steuerfreistellung des Existenzminimums) um 170 Euro auf 7 834 Euro und zum 1. Januar 2010 noch einmal um weitere 170 Euro auf 8 004 Euro. Ferner wurde die Tarifkurve in zwei Stufen um insgesamt 730 Euro verschoben. Der Spitzensteuersatz von 42 Prozent galt rückwirkend ab dem 1. Januar 2009 ab einem zu versteuernden Einkommen von 52 552 Euro, ab dem 1. Januar 2010 von 52 882 Euro.

Die Steuersenkung trat zum 1. Juli 2009 in Kraft. Weiterhin wurden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zum 1. Juli 2009 um 0,6 Prozentpunkte gesenkt, und zwar von 15,5 Prozent auf 14,9 Prozent. Zusätzlich wurde für jedes Kind ein Kinderbonus in Höhe von 100 Euro gewährt und die Regelsätze für 6 bis 13-jährige Kinder von Hartz-IV-Empfängern wurden auf 70 Prozent erhöht.

Das Kredit- und Bürgschaftsprogramm für die Wirtschaft umfasste folgende Maßnahmen:

Zur Sicherung der Finanzierung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben wurde das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand für mittelständische Unternehmen (mit bis zu 250 Mitarbeitern) weiter ausgeweitet. Die Kreditversorgung der Wirtschaft sollte gesichert werden. Im Rahmen weiterer Kredit- und Bürgschaftsprogramme wurde analog zum KfW-Sonderprogramm 2009 auch ein Kreditprogramm für größere Unternehmen aufgelegt. Zur Ankurbelung des Neuwagenverkaufs erhielt jeder, der einen mindestens neun Jahre alten Pkw verschrottet und einen Neuwagen oder einen Jahreswagen kaufte, eine Umweltprämie, in Medien auch „Abwrack“- oder „Verschrottungsprämie“ genannt, in Höhe von 2 500 Euro.

Des Weiteren wurden weitere arbeitsmarktpolitische Akzente gesetzt:

Die Bundesagentur für Arbeit übernahm für Arbeitgeber die Hälfte der auf Kurzarbeit entfallenden Sozialbeiträge. Nutzte ein Arbeitnehmer die Kurzarbeit zur Weiterbil-

dung, übernahm die Bundesagentur die Sozialbeiträge komplett. Zudem wurde die Beantragung von Kurzarbeitergeld vereinfacht. Ein Sonderprogramm für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer wurde weiter ausgebaut, zudem gab es zusätzliche Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende, junge Menschen ohne Berufsausbildung und Jugendliche ohne Lehrstelle.

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wurde vorerst auf 2,8 Prozent eingefroren. Arbeitgeber, die in Leiharbeit beschäftigte Arbeitnehmer wieder einstellten, erhielten Zuschüsse zu deren Qualifizierung. Zudem wurde die Aufstockung der Arbeitsagenturen beschlossen, diese erhielten 5 000 zusätzliche Vermittlerstellen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

In seiner Stellungnahme ([Anhang 21](#)) hatte der dbb grundsätzlich die mit dem Konjunkturpaket II vorgesehenen Maßnahmen zur Stabilisierung und Ankurbelung der Wirtschaft begrüßt. Vor dem Hintergrund täglich düsterer Rahmenbedingungen und Prognosen war ein beherztes Eingreifen aus Sicht des dbb unumgänglich.

Eine expansive Fiskalpolitik bringt jedoch auch immer zusätzliche Belastungen für zukünftige Generationen mit sich. Aus diesem Grund war der dbb der Ansicht, dass finanzielle Stimuli nicht nach dem Gießkannenprinzip verteilt werden. Vielmehr bedurfte es einer sorgfältigen Abwägung, damit die vorgesehenen Finanzspritzen auch am jeweiligen „Entzündungsherd“ wirkten und nachhaltig zu einer Milderung der bevorstehenden Rezession beitragen.

Vor diesem Hintergrund begrüßte der dbb das im Gesetzentwurf vorgesehene Maßnahmenpaket, bedauerte jedoch, dass hauptsächlich auf mittelfristige Anreize abgestellt wurde. Gefragt waren aus Sicht des dbb vor allem kurzfristige Impulse, die einerseits den Binnenkonsum ankurbelten und andererseits Arbeitsplätze sicherten.

Unverständlich war es aus Sicht des dbb, dass die Senkung des allgemeinen Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung um 0,6 Prozentpunkte erst zum 1. Juli 2009 in Kraft treten sollte.

Für rund 90 Prozent der gesetzlich Krankenversicherten war der Beitragssatz bereits zum 1. Januar 2009 deutlich gestiegen. Der dbb hatte deshalb im Zuge eines Konjunkturpaketes II die Abschaffung des 0,9-prozentigen Zusatzbeitrages in der GKV gefordert, um damit einerseits wieder einen Schritt zurück zur paritätischen Finanzierung in der GKV zu vollziehen. Andererseits hätte so nicht nur eine Kompensation für die Erhöhungen zum 1. Januar 2009 erfolgen können – es wäre vielmehr zu einer deutlichen Entlastung bei den Bürgern gekommen.

Bedauerlicherweise hatte man sich im Gesetzentwurf für eine Senkung des paritätisch zu tragenden Teils des Krankenversicherungsbeitrages entschieden. Zweifelsohne liegt hier die Intention in einer Senkung der Lohnnebenkosten. Wenn man nun aber schon eine entsprechende Entlastung der Arbeitgeber vorsieht, um Arbeitsplätze zu sichern, war es aus Sicht des dbb umso unverständlicher, wieso dies mit zeitlicher Verzögerung erst zum 1. Juli 2009 geschehen sollte.

Des Weiteren kritisierte der dbb scharf, dass die privat Krankenversicherten von der Senkung des allgemeinen Beitragssatzes in der GKV nicht profitierten. Vielmehr noch: Da die Beitragssenkung über eine befristete Erhöhung des Bundeszuschusses zur GKV (und somit aus Steuergeldern) erfolgte, wurden die PKV Versicherten als Steuerzahler für eine nicht erfolgte Entlastung auch noch finanziell belastet. Während Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt an die Gesetzlichen Krankenkassen, wie sie seinerzeit im Zuge der Gesundheitsreform im Jahr 2007 beschlossen worden waren, zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen (insbesondere der Familienversicherung) dienen, werden nun Steuermittel zur Subventionierung der Krankenkassenhaushalte verwandt. Durch diese Transfers von Steuergeldern verstärkt sich die ordnungspolitisch mehr als fragwürdige Abhängigkeit der Krankenkassen, deren Finanzierungsgrundlagen nicht von der Entwicklung der Konjunktur und des Staatshaushaltes determiniert werden sollten.

Der dbb gab des Weiteren zu bedenken, dass der oben kritisierte Umverteilungseffekt sich noch verstärkte, weil gleiche Bevölkerungsgruppen bereits durch die Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung keine Entlastung erfahren hatten.

Finanz- und Steuerpolitik

Weiterhin befürchtete der dbb, dass es durch die Förderung der Kurzarbeit im Sinne einer hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu Missbrauch in diesem Bereich kommen könnte. Außerdem gab der dbb zu bedenken, dass durch die hohe Zahl von Beschäftigten in Kurzarbeit mittelfristig immense Defizite in den Sozialversicherungskassen entstehen. Zudem führt das Kurzarbeitergeld zu reduzierten Rentenanwartschaften. Hier hätte aus Sicht des dbb in zukünftig wirtschaftlich besseren Zeiten eine adäquate Nachsorge betrieben werden müssen.

Steuerliche Entlastungen

Die in einem ersten Schritt rückwirkend zum 1. Januar 2009 vorgesehene Erhöhung des steuerlichen Grundfreibetrags um 170 Euro auf 7 834 Euro sowie die entsprechende Erhöhung der übrigen Tarifeckwerte waren ein erster Schritt zur Ankurbelung der Binnennachfrage. Gleiches galt für die weitere Anhebung des Grundfreibetrags zum 1. Januar 2010. Entsprechend wurde die Erhöhung des steuerlichen Grundfreibetrages grundsätzlich vom dbb begrüßt, hätte aber besser mit einer Absenkung der Tarife verbunden werden sollen, da die Wirkung einer Erhöhung von 7 664 auf 8 004 Euro eher gering ist. Die Effekte liegen je nach Berechnung zwischen 51 Euro und 80 Euro für Ledige bzw. 102 und 160 Euro für Verheiratete, die durch eine isolierte Erhöhung des Grundfreibetrags jährlich mehr zur Verfügung stünden. Hieraus resultieren nur geringe konsumtive Wirkungen. Mit der vorgesehenen Senkung des Eingangssteuersatzes von 15 Prozent auf 14 Prozent erhöhte sich die Entlastung nur gering. Die Probleme der „kalten Progression“ und des „Mittelstandsbauchs“ (schon ab unterdurchschnittlichen Einkünften stark steigende Progression) blieben weitestgehend bestehen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hatte infolgedessen gefordert, dass eine grundlegende Steuerreform die Gerechtigkeit im derzeitigen Einkommensteuerrecht beseitigt, ein Abbau von Steuerergünstigungen mit einer spürbaren Senkung der Tarife einhergehen sollte. Die sich daraus ergebende Steuervereinfachung hätte zusätzliche positive Impulse ausgelöst. Kurzfristig hätte überlegt werden sollen, den Solidaritätszuschlag auszusetzen oder wenigstens zu senken oder die Mehrwertsteuer zu senken. Ersteres hätte den Vorteil gehabt, dass weniger administrativer bzw. bürokratischer Aufwand notwendig gewesen wäre; letzteres, dass auch Nichtsteuerzahler, insbesondere Geringverdiener und Hartz IV-Empfänger, von den Maßnahmen profitiert hätten.

Ebenso zu begrüßen wären Maßnahmen, die die so genannte „kalte Progression“ wirksam verringern. Sinnvoll wäre es nach Ansicht des dbb auch gewesen, die nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nötige, aber erst für 2010 vorgesehene vollständige Abziehbarkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsaufwendungen um ein Jahr vorzuziehen. Diese Maßnahme hätte schnell und effektiv gewirkt und fast alle Bevölkerungsteile entlastet.

Kinderbonus und Einführung einer zusätzlichen Altersgruppe bei SGB II- und SGB- XII Regelsätzen

Der dbb begrüßte die Regelungen zum Kinderbonus und zur Einführung einer zusätzlichen Altersgruppe bei den SGB II- und SGB XII-Regelsätzen. Grundsätzlich begrüßenswert war, dass der Kinderbonus beim ALG II oder anderen Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt wurde. Die Einführung einer dritten Altersstufe für Kinder vom sechsten bis vierzehnten Lebensjahr konnte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der pauschalen Ableitung des Kinderregelsatzes vom Erwachsenenregelsatz um einen bedenklichen Ansatz handelt. Der Bedarf eines Kindes ist eigenständig zu prüfen und es sind kinderspezifische Regelsätze einzuführen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf einen erhöhten Bedarf im Wachstumsalter und den Bedarf an schulischer und außerschulischer Bildung.

Investitionen

Der dbb hatte bereits in seiner Stellungnahme zum Krankenhausfinanzierungsreformgesetz vom 19. November 2008 (BT-Drs. 16/10807) ein stärkeres In-die-Pflicht-Nehmen der Länder hinsichtlich ihrer Verpflichtung zur Tragung der Investitionen für Krankenhäuser gefordert. Mit dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Investitionspaket für Länder und Kommunen in Höhe von 10 Milliarden Euro wurde nun endlich ein erster Schritt zum Abbau des Investitionsstaus bei den Krankenhäusern unternommen.

Investitionen in Infrastrukturprojekte sowie in Forschung und Bildung haben sowohl mittel- als auch langfristige Wirkungen. Aus Sicht des dbb waren derartige öffentliche Investitionen ein probates Mittel, um die Konjunktur mittelfristig zu stabilisieren. Langfristig erhöhten sie des Weiteren die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Einzig die kurzfristigen Impulse für die Konjunktur blieben aus Sicht des dbb zweifelhaft.

Bürgerentlastungsgesetz vom 22. Juli 2009 (BGBl 2009 I Seite 1959)

Die Neufassung ging auf einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 13. Februar 2008 zurück, in dem das Gericht die beschränkte steuerliche Berücksichtigung von Beiträgen zu einer privaten Basiskranken- und Pflegepflichtversicherung als mit dem Grundgesetz unvereinbar angesehen hat.

Mit dem Referentenentwurf des Gesetzes zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen plante der Gesetzgeber den bisherigen Sonderausgabenabzug für sonstige Vorsorgeaufwendungen in einen reinen Sonderausgabenabzug für Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge umzugestalten. Die mit dem Alterseinkünftegesetz eingeführten – viel zu niedrigen – Höchstabzugsbeträge von 1 500 Euro für Ledige bzw. 3 000 Euro für verheiratete abhängige Beschäftigte und 2 400 bzw. 4 800 Euro für Steuerpflichtige, die keinen Zuschuss zu ihrer Krankenvorsorge erhalten, sollen aufgrund der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts deutlich angehoben werden.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb begrüßte die fristgerechte Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes, eine frühere Einführung, zum Beispiel zum 1. Januar 2009, wäre jedoch besser gewesen ([Anhang 22](#)).

Der dbb begrüßte den vorgesehenen verbesserten Abzug von Aufwendungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung. Die bis dato geltenden Höchstabzugsbeträge waren viel zu niedrig bemessen und entsprachen nicht dem existenzsichernden Minimum.

Fraglich war jedoch die vollständige Abschaffung der Abzugsmöglichkeiten der sogenannten sonstigen Vorsorgeaufwendungen, auch, wenn zur Vermeidung einer Schlechterstellung eine „Günstigerprüfung“ feststellen soll, ob der Steuerpflichtige nach altem oder neuem Recht bessergestellt wird. Der dbb hatte hierbei nicht das insgesamt vergrößerte Abzugsvolumen kritisiert, aber zu bedenken gegeben, dass auch bisher begünstigte weitere sonstige Vorsorgeaufwendungen existenzsichernd sein können. Wegfallen sollten zum Beispiel Beiträge zu einer Haftpflichtversicherung, Arbeitslosen-, Berufsunfähigkeits- oder Unfallversicherung.

Die im Referentenentwurf vorgetragene Argumentation, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung seien schließlich steuerfrei, überzeugte nicht. Insbesondere da die Arbeitslosenversicherung einem Abschlusszwang unterliegt, das heißt das der Steuerpflichtige nicht die Möglichkeit hat, die Zahlung zu vermeiden. Zudem unterliegen die Leistungen – wie im Entwurf genannt – dem Progressionsvorbehalt und belasten den Steuerpflichtigen mittelbar. Ferner ist schwerlich zu bestreiten, dass die Zahlungen der Existenzsicherung dienen.

Auch Beiträge für bestimmte Kapitallebensversicherungen sind nach Meinung des dbb Existenzsichernde Aufwendungen, da diese Anlageart häufig zur zusätzlichen Altersversorgung genutzt wird. In Zeiten des demographischen Wandels, in der der Bevölkerung ständig und das zu Recht, zusätzliche Anstrengungen zur Altersvorsorge dringend empfohlen werden, sollte derjenige, der im Vertrauen auf die Abzugsmöglichkeiten eine Lebensversicherung abgeschlossen hat, nicht bestraft werden. Der Staat sollte dem Steuerpflichtigen nicht diktieren, welche Form der Altersversorgung er wählt, so denn bestimmte Mindestkriterien erfüllt sind. Die Möglichkeit einer Steuerbefreiung darf nicht von der Wahl der Anlageform abhängen.

Ähnliches galt für die (teilweise) Streichung der Abzugsmöglichkeiten bei Berufsunfähigkeits-, Haftpflicht- und Unfallversicherungen. Diese Versicherungen verlieren schließlich ihren existenzsichernden Charakter nicht dadurch, dass das Bundesverfassungsgericht die Abzugsmöglichkeiten für die Kranken- und Pflegeversicherung als zu gering erachtet hat.

Finanz- und Steuerpolitik

Die geplante Beschränkung der Abzugsmöglichkeiten auf einen Basiskrankenversicherungsschutz war nach Einschätzung des dbb zu bürokratisch, aus Vereinfachungsgründen sollte sich der Abzugsbetrag an dem für den Basistarif gültigen Höchstbetrag (Beitragsbemessungsgrenze) orientieren. Ein pauschaler Abzug nach diesem Muster würde erheblichen Bürokratie-Aufwand vermeiden und Kontrollkosten senken. Bei der Vielzahl der angebotenen Tarife ist es nach Meinung des dbb schwierig, bei jedem Krankenversicherungsvertrag den Basiskrankenversicherungsschutz von einer darüber hinausgehenden Absicherung zu trennen und dies entsprechend auszuweisen.

Der dbb hatte stattdessen vorgeschlagen, den Grundfreibetrag entsprechend anzuhähen, um alle existenzsichernden Aufwendungen abzudecken. Dies wäre für die Verwaltung einfach, unbürokratisch und kostensparend und für den Bürger transparent.

Des Weiteren hatte der dbb angeregt, aus Gerechtigkeitsgründen zu prüfen, ob die Kürzung der Sonderzahlung nach § 4a Bundessonderzahlungsgesetz (ab dem 01. Juli 2009 der monatliche Abzug nach § 50f BeamtVG) um den hälftigen Prozentsatz des Beitrags zur gesetzlichen Pflegeversicherung, gedeckelt durch die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Pflegeversicherung, – derzeit 0,9125 Prozent – ebenfalls wie der tatsächliche Beitrag der Rentner steuermindernd zum Abzug gebracht werden kann. Diese fiktiven Beiträge im Rahmen der „wirkungsgleichen Übertragung“ müssten nach Meinung des dbb ebenfalls zum Abzug gebracht werden können, da sich die wirtschaftliche Wirkung für die Betroffenen nicht unterscheidet. Erst dann wäre eine tatsächliche wirkungsgleiche Übertragung erreicht.

Ab dem Jahr 2010 konnte demnach ein größerer Teil der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben steuerlich abgesetzt werden. Dies galt unabhängig davon, ob jemand privat oder gesetzlich versichert und Arbeitnehmer oder Selbstständiger ist. Des Weiteren hatten nunmehr privat Krankenversicherte die Möglichkeit, entsprechende Beiträge für ihre mitversicherten Kinder steuerlich vollständig absetzen zu können. Änderungen zum ursprünglichen Entwurf des Bürgerentlastungsgesetzes ergaben sich hinsichtlich sonstiger Vorsorgeaufwendungen. Es war ursprünglich vorgesehen, dass Kosten für die Arbeitslosenversicherung, für Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie für Unfall- und Haftpflichtversicherungen zukünftig nicht mehr absetzbar sein sollten. Diese Pläne wurden in dem jetzt verabschiedeten Gesetz fallen gelassen. Für die sogenannten sonstigen Vorsorgeaufwendungen wird das bisherige Abzugsvolumen ab 2010 jeweils um 400 Euro auf 1.900/2.800 Euro erhöht. Bisher konnten die entsprechenden Beiträge bei Arbeitnehmern bis 1.500 und bei Selbstständigen bis 2.400 Euro inklusive Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen angesetzt werden. Übersteigen die Beiträge zu einer Basiskranken- und Pflegeversicherung für sich genommen diese Höchstbeträge, sind diese in vollem Umfang abzuziehen. Gegenüber dem Ursprungsentwurf beibehalten wurden die Vorschriften bezüglich des Abzugs der Kranken- und Pflegeversicherungskosten. Alle Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung können abgesetzt werden, soweit damit eine Absicherung auf Basis der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung erreicht wird. Über die Pflichtleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung hinausgehende Wahl- bzw. Zusatztarife werden nicht berücksichtigt. Darüber hinaus hatte der Gesetzgeber gegenüber dem Regierungsentwurf weitere Nachbesserungen bei der Unternehmensbesteuerung vorgenommen. Hierbei wurde unter anderem eine Erhöhung der Freigrenze bei der sogenannten Zinsschranke vorgenommen. Diese wird von einer Million Euro auf drei Millionen Euro angehoben, damit fallen mehr als die Hälfte der belasteten Unternehmen aus der Zinsschrankenregelung heraus. Des Weiteren wurde die Höchstgrenze für Einkünfte und Bezüge bei volljährigen Kindern unter Unterhaltsleistungen ab 2010 an den Grundfreibetrag angepasst. Weiterhin wurde die Frist auf den Antrag der Arbeitnehmersparzulage an die allgemeine Frist für die Antragsveranlagung angeglichen und es kommt zu einer Anpassung bei den Wohnungsgenossenschaften an das Eigenheimrentengesetz. Nicht aufgenommen wurde die Initiative des Bundesrates, private Steuerberatungskosten wieder als Sonderausgabenabzug zuzulassen und die Möglichkeit der verlängerten Wahl zwischen altem und neuem Erbschaftsteuerrecht bis Silvester 2009 vorzunehmen. Ebenso wenig werden Riester-Verträge in die Förderung für vermögenswirksame Leistungen einbezogen. Das Gesetz ist zum 1. Januar 2010 in Kraft treten.

Das Gesetz zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung vom 31. Juli 2009 (BGBl. I Seite 2302)

Mit dem Gesetz sollte die Umsetzung der von der OECD entwickelten Standards zur Transparenz und umfassendem Auskunftsaustausch in Steuersachen gefördert und

die Ermittlungsmöglichkeiten der Steuerbehörden bei Geschäftsbeziehungen (auch zu Finanzinstituten) in unkooperativen Staaten verbessert werden.

Mit dem Gesetz erhielt die Bundesregierung die Möglichkeit, mit Zustimmung des Bundesrates eine Rechtsverordnung zu erlassen, die folgendes vorsah: Wer Geschäftsbeziehungen zu einem Staat unterhält, der gemäß dem OECD-Standard zum Auskunftsaustausch nicht kooperativ ist, muss mit erhöhten Nachweis- und Mitwirkungspflichten gegenüber den Finanzbehörden rechnen. Tut er dies nicht, können ihm beispielsweise der Betriebsausgabenabzug, eine Entlastung von der Kapitalertrags- oder Abzugssteuer oder die Steuerbefreiung für Dividenden versagt bleiben. Besteht mit dem jeweiligen Staat oder Gebiet ein Abkommen, das die Übermittlung der Daten nach dem Standard gewährleistet oder ist sonst die Auskunftübermittlung sichergestellt, sollten keine besonderen Mitwirkungs- oder Nachweispflichten für den Einzelnen gelten.

Gesetz zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums vom 22. Dezember 2009 (BGBl. I Seite 3950)

Hierbei handelte es sich um ein weiteres Konjunkturpaket zur Überwindung der Wirtschaftskrise. Folgende Eckpunkte wurden umgesetzt:

Die Steuerfreibeträge für jedes Kind wurden von insgesamt 6.024 Euro auf 7.008 Euro angehoben, gleichzeitig erhöhte sich das Kindergeld um 20 Euro. Das bedeutet, dass das erste und zweite Kind je 184 Euro monatlich, das dritte Kind 190 Euro und jedes weitere Kind 215 Euro Kindergeld erhalten. Familien mit Kindern wurden damit insgesamt um jährlich 4,6 Milliarden Euro entlastet. In der Erbschaftsbesteuerung wurden Geschwister und Geschwisterkinder besser gestellt. Ebenso wurden Unternehmen im Bereich der Erbschaftsbesteuerung entlastet.

Die Umsatzbesteuerung für Hotelübernachtungen wurde von 19 auf sieben Prozent herabgesetzt. Ebenso wurden für Unternehmen eingeführte „Verschlechterungen“ wieder zurückgenommen. Beispielsweise können Verluste in größerem Ausmaß steuermindernd geltend gemacht werden. Ebenso wurde die sogenannte Zinsschranke entschärft und die Sofortabschreibung von Wirtschaftsgütern bis 410 Euro ermöglicht.

In seiner Stellungnahme ([Anhang 23](#)) bewertete der dbb die Gesetzesvorlage wie folgt:

Die geplante Verbesserung der Förderung von Familien mit Kindern ist zu begrüßen. Fraglich ist jedoch, ob die Wirkung von 20 Euro mehr Kindergeld für untere und mittlere Einkommensbezieher einen starken konjunkturellen Impuls auslösen kann. Zu kritisieren ist insbesondere, dass Kinder von Hartz IV-Empfängern nicht an der geplanten Kindergelderhöhung partizipieren. Nach Einschätzung des dbb handelt es sich bei der Neuregelung der Erbschaftsteuer um eine nicht gerechtfertigte Bevorzugung von Firmenerben gegenüber anderen Erben. Die Reduzierung des Umsatzsteuersatzes bei Beherbergungsleistungen im Hotel- und Gastronomiegewerbe auf 7 Prozent (§ 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG) ist nach Ansicht des dbb nicht gerechtfertigt.

Jahressteuergesetz 2010 vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I Seite 1768)

Mit dem Jahressteuergesetz 2010 wurden u. a. folgende Eckpunkte gesetzlich verankert:

- Die teilweise Wiederzulassung des Abzugs von Betriebsausgaben und Werbungskosten bis 1.250 Euro für das häusliche Arbeitszimmer.
- Regelungen zur Nichtsteuerbarkeit von Veräußerungsgeschäften bei Gegenständen des täglichen Gebrauchs.
- Spekulationsverluste mit Gebrauchsgütern können nicht mehr geltend gemacht werden (gesetzlicher Nichtanwendungserlass).
- Konkretisierungen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und hierüber der Ausschluss von bestimmten öffentlich geförderten Maßnahmen aus der Steuerermäßigung.
- Im Rahmen der Abgeltungsteuer kam es zu Vereinfachungen und Korrekturen beim Kapitalertragsteuerabzug.

Finanz- und Steuerpolitik

- Weiterhin gab es Anpassungen des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes sowie im Bereich der Riester-Rente.
- Aktualisierungen und Anpassungen im Bereich der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM).
- Anpassungen des Umsatzsteuergesetzes (UStG) an EU-Recht und aktuelle Entwicklungen, zum Beispiel die Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs bei der Einfuhr.
- Die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften im Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuerrecht rückwirkend in allen noch nicht bestandskräftig veranlagten Fällen.
- Ehrenamtliche Vormünder, rechtliche Betreuer und Pflegschaften konnten ab 2011 eine Steuerbefreiung für Aufwandsentschädigungen bis zu 2 100 Euro pro Jahr in Anspruch nehmen.
- Ab 2011 erfolgt die Einführung einer unmittelbaren Zulagenberechtigung für die Riester-Förderung von Arbeitslosengeld II – Empfängern.
- Die Steuerpflicht für vom Finanzamt auf Einkommensteuer geleistete Zinsen wurde gesetzlich klargestellt.
- Die Bekanntgabe der erstmals elektronisch gespeicherten Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) erfolgt fortan durch das Finanzamt, statt über den Arbeitgeber.
- Für Unternehmer kommt es ab 2011 zu einer elektronischen Übermittlungspflicht für Umsatzsteuerjahreserklärungen.

Haushaltsbegleitgesetz 2011 vom 9. Dezember 2010 (BGBl. I Seite 1885)

Hierbei kam es aus steuerlicher Sicht zu folgenden Änderungen:

Mit der Luftverkehrsteuer sollten die Anreize für umweltgerechteres Verhalten verstärkt werden. Weitere Regelungen mit einnahmeseitigen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte enthielten die vorgesehenen Änderungen des Energie- und des Stromsteuergesetzes. Mit ihnen sollen im Rahmen der ökologischen Steuerreform eingeführte Steuerbegünstigungen für Unternehmen des Produzierenden Gewerbes und der Land- und Forstwirtschaft zurückgeführt und Fehlentwicklungen eingeschränkt werden.

Gesetz zur Stärkung des Anlegerschutzes und Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes (Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz) vom 5. April 2011 (BGBl. I Seite 538)

Das Gesetz umfasste unter anderem folgende wichtige Neuregelungen:

Finanzinstitute mussten ihre Anlageberater bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) melden. Damit wurden Bankberater erstmals in einer bundesweiten Datenbank registriert. Bei offenen Immobilienfonds waren außerdem bei der Anteilsrückgabe Kündigungsfristen und Höchstgrenzen zu beachten.

Um Falschberatung entgegenzuwirken, wurden der BaFin zusätzliche Möglichkeiten eingeräumt, um Verstöße gegen die Gebote der anlegergerechten Beratung zu verfolgen und eine Offenlegung von Provisionen herbeizuführen.

Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung der Geldwäsche und Steuerhinterziehung (Schwarzgeldbekämpfungsgesetz) vom 28. April 2011 (BGBl. I Seite 676)

Das Gesetz umfasste u. a. folgende Regelungen:

Ziel war es zu verhindern, dass die Möglichkeit der strafbefreienden Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung als Teil einer „Hinterziehungsstrategie“ missbraucht wurde. Voraussetzung für eine strafbefreiende Selbstanzeige ist künftig, dass alle nicht verjährten

Hinterziehungstatbestände offengelegt werden und dass der Steuerhinterzieher nicht ohnehin bereits vor der Entdeckung stand. Des Weiteren wurde die strafbefreiende Wirkung auf Hinterziehungsbeträge bis 50 000 Euro begrenzt und an die fristgerechte Nachzahlung der Steuerschuld geknüpft. Ist der hinterzogene Betrag höher, bleibt der Steuerhinterzieher nur dann straffrei, wenn er neben Steuern und Zinsen zusätzlich fünf Prozent des ursprünglichen Hinterziehungsbetrages zahlt.

Zivilprozesskosten als außergewöhnliche Belastung abziehbar (Urteil des Bundesfinanzhofes vom 12. Mai 2011, Az.: VI R 42/10)

Der Bundesfinanzhof hatte mit dem am 13. Juli 2011 veröffentlichten Urteil vom 12. Mai 2011 entschieden, dass Zivilprozesskosten als außergewöhnliche Belastungen bei der Einkommensteuer abziehbar sind, soweit der Erfolg des Zivilprozesses zumindest ebenso wahrscheinlich war wie ein Misserfolg.

Unter Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass Kosten eines Zivilprozesses unabhängig von dessen Gegenstand bei der Einkommensteuer als außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt werden können. Außergewöhnliche Belastungen liegen dann vor, wenn dem Steuerpflichtigen Aufwendungen entstanden sind, die über die Kosten der überwiegenden Mehrzahl vergleichbarer Steuerpflichtigen hinausgehen, dies war und ist bei Kosten für Zivilprozesse in der Regel so. Nach § 33 Abs. 1 EStG müssen die Kosten jedoch auch zwangsläufig erwachsen sein, das wurde bisher nur in Ausnahmefällen angenommen. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere darauf Wert gelegt, dass für einen Abzug das Merkmal „Rechtsstreit von existenzieller Bedeutung“ gegeben sein musste.

Solidaritätszuschlag verfassungsgemäß (Urteil des Bundesfinanzhofes vom 21. Juli 2011, Az.: II R 52/10)

Nach Auffassung des BFH war die Festsetzung des Solidaritätszuschlags zur Einkommen- und Körperschaftsteuer – jedenfalls bis zum Jahr 2007 – verfassungsgemäß. Der BFH geht davon aus, dass das Solidaritätszuschlagsgesetz (SolZG) verfassungsgemäß zustande gekommen ist; insbesondere weil der Bund seine Gesetzgebungszuständigkeit nicht überschritten habe. Der als Ergänzungsabgabe erhobene Solidaritätszuschlag entspricht nach Einschätzung des BFH den Anforderungen, die verfassungsrechtlich an eine solche Ergänzungsabgabe zu stellen sind. Auch die fehlende zeitliche Befristung des Solidaritätszuschlags ist demnach verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Solidaritätszuschlag dient vielmehr der allgemeinen Einnahmeverbesserung zur Abdeckung der im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung entstehenden Ausgaben.

Kosten für die Erstausbildung (Urteile des Bundesfinanzhofes vom 28. Juli 2011, Az.: VI R 38/10 und VI R 7/10)

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte in zwei Urteilen vom 28. Juli 2011 entschieden, dass das seit 2004 geltende Abzugsverbot für Kosten eines Erststudiums und einer Erstausbildung einer Abziehbarkeit selbst dann nicht entgegensteht, wenn der Steuerpflichtige diese Berufsausbildung unmittelbar im Anschluss an seine Schulausbildung aufgenommen hatte. Der BFH hat entschieden, dass aus § 12 Nr. 5 EStG kein generelles Abzugsverbot hervor geht. Die Norm regelt ausdrücklich, dass Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine erstmalige Berufsausbildung und für ein Erststudium bei den einzelnen Einkunftsarten und vom Gesamtbetrag der Einkünfte nicht abgezogen werden dürften, wenn in § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG nicht etwas anderes bestimmt sei. § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG bestimmt jedoch, dass Aufwendungen dann als Sonderausgaben abziehbar sind, wenn nicht der vorrangige Werbungskosten- und Betriebsausgabenabzug zur Anwendung kommt. Da aber in beiden Fällen die Kosten der Ausbildung hinreichend konkret durch die spätere Berufstätigkeit der Kläger veranlasst seien, könnten diese auch als vorweggenommene Werbungskosten berücksichtigt werden.

Steuervereinfachungsgesetz 2011 vom 4. November 2011 (BGBl. I Seite 2131)

Es wurden u. a. folgende Veränderungen vorgenommen:

- Die Anhebung des jährlichen Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 920 Euro auf 1 000 Euro,

Sozialpolitik

- der Verzicht der persönlichen Anspruchsvoraussetzungen der Eltern bei der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten,
- der Wegfall der Einkünfte- und Bezügegenze für volljährige Kinder beim Familienleistungsausgleich,
- die Befreiung von der Pflichtveranlagung bei Arbeitnehmern mit geringem Arbeitslohn bei zu hoher Mindestvorsorgepauschale,
- Erleichterungen bei der elektronischen Rechnungsstellung nach § 14 UStG,
- der Wegfall der Einbeziehung der abgeltend besteuerten Kapitaleinkünfte in die Ermittlung der zumutbaren Belastung und des Spendenabzugsvolumens,
- und die Gleichstellung von Stipendien aus unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Mitteln.

Der dbb hat in seiner Stellungnahme ([Anhang 24](#)) darauf verwiesen, dass das Ziel eines Steuervereinfachungsgesetzes sein müsse, ein Steuerrecht zu schaffen, das mit weniger Ausnahmen und geringeren Steuersätzen auskommt.

Der Eindruck, dass dieses Steuervereinfachungsgesetz eher als Feigenblatt anzusehen war, um Fragen nach der Umsetzung des Koalitionsvertrages mit der Antwort bedienen zu können, man habe ein umfangreiches Steuervereinfachungsgesetz auf den Weg gebracht, war offensichtlich.

Bezüglich der Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages bei Einkünften aus nicht-selbständiger Arbeit in Höhe von 920 auf 1.000 Euro hatte der dbb Zweifel angemeldet. Der Einzelnachweis von Werbungskosten entfiel bisher für 21,1 Millionen Steuerpflichtige, dies sind 60,7 Prozent aller steuerpflichtigen Arbeitnehmer. Durch die Anhebung auf 1.000 Euro stieg der Anteil auf 62,3 Prozent. Der Gesetzentwurf stellte völlig zu Recht dar, dass der Erklärungs-, Prüfungs- und Veranlagungsaufwand für Steuerbürger und Finanzverwaltung arbeitsintensiv ist. Angesichts dieser Erkenntnis hätte nach Meinung des dbb eine stärkere Anhebung zu besseren Ergebnissen geführt.

Die jährliche Mehrbelastung der Haushalte durch entgangene Steuereinnahmen betrug nach Gesetzentwurf 330 Millionen Euro, angesichts der Größenordnungen der Subventionen war diese Entlastung für die Arbeitnehmer als zu gering einzustufen. Der mit einer höheren Entlastung verbunden gewesene deutliche Abbau von Verwaltungsaufwand hätte eine mutigere Anhebung verdient gehabt.

Die Einstufung der Kinderbetreuungskosten einheitlich als Sonderausgaben war auf heftige Kritik des dbb gestoßen. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sind anders zu bewerten als sonstige Kinderbetreuungskosten, da sie der Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen dienen. Nach Ansicht des dbb diene diese „Vereinfachung“ lediglich dem Zweck der Deckelung mittels des dafür vorgesehenen Höchstbetrages von 4.000 Euro. Auch aus steuersystematischer Sicht handelt es sich bei berufsbedingten Kinderbetreuungskosten um Werbungskosten und nicht um Sonderausgaben.

Die Wahlmöglichkeit, eine Steuererklärung für zwei Jahre einzureichen, wurde vom dbb kritisiert, da sich die Veranlagungszeiträume nicht änderten. Es hätten weiterhin für zwei Jahre Belege gesammelt werden müssen. Diese sogenannte Steuervereinfachung wäre weder für Verwaltung noch Bürger eine Vereinfachung gewesen. Der Gesetzgeber hat letztendlich auch von einer Einführung abgesehen.

Betreibungsrichtlinien-Umsetzungsgesetz vom 13. Dezember 2011 (BGBl. I Seite 2592)

Mit dem Gesetz wurde unter anderem geregelt, dass Aufwendungen des Steuerpflichtigen für eine erstmalige Berufsausbildung oder für sein Erststudium keine Betriebsausgaben beziehungsweise Werbungskosten sind (§§ 4 Abs. 9, 9 Abs. 6 EStG, § 12 Nr. 5 EStG). Zugleich wurde die Höchstgrenze des Sonderausgabenabzugs nach § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG von 4.000 Euro auf 6.000 Euro erhöht. Die gesetzliche Klarstellung gilt rückwirkend ab dem Veranlagungszeitraum 2004, die Erhöhung der Höchstgrenze soll erstmals für den Veranlagungszeitraum 2012 gelten. Des Weiteren kam es zur Einführung eines Mindesteigen-

beitrags von 60 Euro pro Jahr für die im Rahmen der steuerlich geförderten Altersvorsorge (§ 10a EStG) mittelbar zulageberechtigten Personen. Zugleich wurde der Katalog der Freiwilligendienste beim Kindergeld um den Bundesfreiwilligendienst erweitert. Beim Lohnsteuerabzug kam es zu Anpassungen im Zusammenhang mit den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) und die Einführung eines automatisierten Verfahrens für den Kirchensteuerabzug bei abgeltend besteuerten Kapitalerträgen wurde beschlossen.

Jahressteuergesetz 2013

Mit dem Jahressteuergesetz 2013 soll das Steuerrecht an das EU-Recht sowie die Rechtsprechung der Europäischen Union bzw. internationale Entwicklungen (OECD) angepasst werden. Des Weiteren sieht das Gesetz Anpassungen in verschiedenen Bereichen des Steuerrechts vor. Weitere Maßnahmen greifen Empfehlungen des Bundesrechnungshofes auf, dienen der Sicherung des Steueraufkommens oder der Verfahrensvereinfachung im Besteuerungsverfahren. Der Gesetzentwurf sollte ursprünglich bereits Ende April 2012 im Bundeskabinett beschlossen werden, zum Redaktionsschluss war noch keine Weiterentwicklung zu verzeichnen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat zum Referentenentwurf Stellung genommen ([Anhang 25](#)) und hält die notwendigen „Reparaturarbeiten“ am Steuerrecht grundsätzlich für unabwendbar. Gleichwohl hat der dbb erneut angemahnt, das deutsche Steuerrecht zu reformieren beziehungsweise zu vereinfachen. In diesem Zusammenhang hat der dbb auch auf ein Gutachten des Bundesrechnungshof (BRH) vom 17. Januar 2012 verwiesen, in dem der BRH zum Urteil gelangte, dass der Vollzug der Steuergesetze und damit die gesetzmäßige Besteuerung der Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet sei.

Im Einzelnen begrüßte der dbb unter Anderem die Änderungen im EU-Amtshilfegesetz zur gegenseitigen Amtshilfe in Steuersachen, verwies aber darauf, dass das hiermit beauftragte Bundeszentralamt für Steuern für die Ausweitung des Tätigkeitsbereiches auch zusätzliches Personal benötige.

Begrüßt wurde ebenfalls die Neuregelung des § 39a Abs. 1 EStG, hier wurde geregelt, dass der Arbeitnehmer zukünftig beantragen konnte, die zu berücksichtigenden Freibeträge für zwei statt einem Kalenderjahr festzuschreiben. Die längere Geltungsdauer führt zum Einen zu einer Verbesserung für die Steuerpflichtigen und zum Anderen wirkt die Maßnahme auch verwaltungsvereinfachend.

Sozialpolitik

Auf der Grundlage der vom Gewerkschaftstag 2007 des dbb getroffenen Beschlüsse zur Sozialpolitik hat die Bundesleitung im Laufe des Berichtszeitraums zu einer Vielzahl von Gesetzesvorhaben und dergleichen Stellung genommen und darüber hinaus auch eigene Initiativen zur Änderung bzw. Ergänzung des geltenden Sozialrechts entwickelt.

Von allen Neuregelungen, die während der vergangenen fünf Jahre im Bereich der Sozialpolitik in Kraft getreten sind, waren die Gesundheitsreform 2010, mit dem Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz), das Gesetz zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung und das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung. Zudem gab es eine Reihe von weiteren wichtigen Entwicklungen in der Kranken- und Pflege- sowie Rentenversicherung, im Arbeitsrecht sowie in der Familienpolitik.

Im Folgenden wird ein Überblick über die wichtigsten Neuregelungen in den vorgenannten Bereichen und die damit verbundenen Initiativen des dbb gegeben:

Demografie

Für den dbb ist das Thema Demografie eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte und er hat sich dementsprechend an der Erarbeitung der Demografie-Strategie der Bundesregierung beteiligt. Nach den Zahlen der 12. Koordinierten

Sozialpolitik

Bevölkerungsvorausberechnung wird die Einwohnerzahl in Deutschland bei fortgesetzter Entwicklung von 81 Millionen derzeit auf 65 bis 70 Millionen in 2060 sinken. Das Altern der stark besetzten mittleren Jahrgänge führt zu gravierenden Verschiebungen der Altersstruktur. Im Ausgangsjahr 2008 bestand die Bevölkerung zu 19 Prozent aus Menschen unter 20 Jahren, zu 61 Prozent aus 20- bis unter 65-Jährigen und zu 20 Prozent aus über 65-Jährigen. Im Jahr 2060 werden schon 34 Prozent über 65 Jahre sein.

Problematisch ist insbesondere, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65) deutlich altern und schrumpfen wird:

- 2008 circa 50 Millionen
- 2035 circa 40 Millionen
- 2060 circa 36 Millionen

Dies ist insgesamt ein Rückgang von etwa 28 Prozent. Von dieser Entwicklung ist der öffentliche Dienst im besonderen Maße betroffen. Jahrelanger Stellenabbau hat dazu geführt, dass die Altersstruktur sich gegenüber der Privatwirtschaft dramatisch verschlechtert hat. Zum Vergleich: Waren in der Privatwirtschaft zwölf Prozent der Mitarbeiter unter 25, sind es nur fünf Prozent im öffentlichen Dienst. Dagegen sind in der Privatwirtschaft elf Prozent aller Mitarbeiter über Fünfundfünfzig Jahre, während dies im öffentlichen Dienst 20 Prozent sind. Insofern wird sich der dbb weiter dafür einsetzen, dass der öffentliche Dienst im zunehmenden Wettbewerb mit den privaten Unternehmen um geeignete Mitarbeiter wieder an Attraktivität gewinnt. Hier müssen insbesondere die öffentlichen Arbeitgeber den Ernst der Lage endlich verstehen und den fortgesetzten Personalabbau stoppen, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes stärken und vermehrt Stellen ausschreiben. Ohne einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst, der die notwendige Infrastruktur (Bildung, innere Sicherheit, funktionierendes Rechtssystem, Straßen, Feuerwehr et cetera) für einen modernen Industriestaat zur Verfügung stellt, sind die großen Herausforderungen des demographischen Wandels nicht zu meistern.

Rentenpolitik

Im Berichtszeitraum fanden vier Rentenanpassungen statt. Lediglich im Jahr 2010 blieben die Renten nominal unverändert. Dies lag an den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Einkommen der Beschäftigten. Dabei sorgte eine vom Gesetzgeber eingeführte Rentengarantie dazu, dass auch bei fallenden Einkommen der Erwerbstätigen die Renten jedenfalls auf dem vorherigen Stand verbleiben. Allerdings werden die insoweit unterbliebenen Reduzierungen in der Folgezeit nachgeholt, was im Zusammenspiel mit den weiteren Kürzungsfaktoren in der Rentenformel zu einem gegenüber den Verdiensten der Aktiven langsameren Anstieg der Renten führt.

Rentenanpassungen		
Jahr	West	Ost
2008	1,10	1,10
2009	2,41	3,38
2010	x	x
2011	0,99	0,99
2012	2,18	2,26

In der Rentenpolitik stellen sich langfristig im Wesentlichen die Fragen nach der Verhinderung von Altersarmut und den Auswirkungen der Rente mit 67 beziehungsweise Maßnahmen, die besonders belasteten Personengruppen einen vorzeitigen oder gleichzeitigen Übergang in die Rente ermöglichen sollen.

Die bisherigen Rentenreformmaßnahmen führen nach aktuellen Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung zu einem Absinken des Netto-Rentenniveaus vor Steuern von derzeit 52,7 Prozent auf 43,8 Prozent bis zum Jahr 2030.

Berechnungen des Sachverständigenrats zu Folge muss ein Durchschnittsverdiener momentan circa 25 Jahre Beiträge einzahlen, um eine gesetzliche Rente in Höhe des Grundsicherungsniveaus von rund 660 Euro zu erhalten, ein Arbeitnehmer mit lediglich 60 Prozent des Durchschnittsverdienstes benötigt hierfür 41 Jahre. Bezogen auf das heutige Grundsicherungsniveau wird ein Durchschnittsverdiener im Jahr 2030 rund 30 Jahre mit Rentenbeiträgen benötigen, um dies zu erreichen.

Zudem werden die sich wandelnden Erwerbsbiographien mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen, geringfügiger Beschäftigung und „Kleinselbstständigkeit“ zu geringeren Rentenanwartschaften führen.

Aktuell ist Altersarmut allerdings kein herausragendes sozialpolitisches Problem. Die Sicherungssysteme – insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung – erfüllen ihren Zweck. Im Jahr 2004 lag die Armutsquote (Einkommen weniger als 60 Prozent des Medians) über 60jähriger bei 8,2 Prozent, während die Quote in der Gesamtbevölkerung bei 12,7 Prozent lag. Armut konzentriert sich aktuell jedoch auf Jüngere, Familien, Alleinerziehende und Arbeitslose. Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erhielten im Jahr 2006 2,3 Prozent der über 65jährigen (1,7 Prozent der Männer; 2,6 Prozent der Frauen). Dabei ist gegenüber 2005 ein Anstieg von 8,2 und gegenüber 2003 von 55,4 Prozent zu verzeichnen gewesen.

Die mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz beschlossene Anhebung des Rentenzugangsalters von 65 auf 67 Jahre in den Jahren 2012 bis 2029 wurde bereits während des Gesetzgebungsverfahrens für problematisch erachtet, insbesondere für besonders belastete Berufsgruppen, die bereits die bislang geltende Regelaltersgrenze seltener erreichen. Obwohl der höchstmögliche Rentenabschlag bei 10,8 Prozent festgeschrieben wird, dürften durch die parallele Anhebung des Bezugsalters bei den Erwerbsminderungsrenten vom 63. auf das 65. Lebensjahr mehr Menschen mit höheren Abschlägen in Rente gehen.

Vor diesem Hintergrund hat sich der dbb Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung vom 15. bis 17. Juni 2009 mit einer generellen Weichenstellung in der Rentenpolitik befasst. Er hat dabei folgenden Beschluss gefasst:

„Die Rentenreformmaßnahmen der vergangenen Jahre dienten im Wesentlichen der Definition und der Sicherung bestimmter Beitragssatzziele, um die Belastungen der Beitragszahler auch in den kommenden Jahrzehnten in einem adäquaten Rahmen zu halten. Dabei ist das Sicherungsziel der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich reduziert worden. Die Niveauabsenkungen in der Rentenversicherung führen zu deutlich geringeren Renten. Daher stehen für den dbb bei künftigen Reformmaßnahmen folgende Punkte im Vordergrund:

- Die Beschäftigten sind angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die lohn- und beitragsorientierten Rentenanwartschaften ein auskömmliches Niveau erreichen. Um auch allen Gruppen von Geringverdienern mit langjähriger Erwerbsbiographie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu sichern, sollte die Wiedereinführung der Rente nach Mindesteinkommen erwogen werden.
- Der zusätzlichen Altersvorsorge wird künftig ein größerer Stellenwert zukommen. Insofern ist insbesondere die betriebliche Altersvorsorge weiter auszubauen.
- Auch die Bedeutung der privaten Altersvorsorge wird wachsen. Für solche kapitalgedeckten Modelle ist auf eine dem Zweck der Alterssicherung dienende Anlagestrategie und optimierte Absicherung der Kapitalmittel zu achten.
- Im Zusammenhang mit der wegen der demographischen Entwicklung veranlassten Einführung der Rente mit 67 müssen deren Konsequenzen sowie die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt beachtet werden. Damit die Menschen tatsächlich die Möglichkeit haben, bis 67 Jahre zu arbeiten, müssen die Präventionsmaßnahmen sowie die Anstrengungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz deutlich intensiviert werden. Daneben sind Sonderregelungen für besonders belastete Personengruppen vorzusehen.
- Der dbb spricht sich strikt gegen eine „Erwerbstätigenversicherung“ unter Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten aus. Eine derartige Ausweitung des Versicher-

Sozialpolitik

tenkreises in der gesetzlichen Rentenversicherung wäre systemwidrig, würde langfristig zusätzliche Belastungen für die Rentenversicherung herbeiführen und auf der anderen Seite wegen der damit verbundenen Mehrkosten durch zusätzliche Beiträge und höhere Bruttoeinkommen für die öffentliche Hand ein nicht absehbares Haushaltsrisiko hervorrufen.“

Die Politik hat das Thema „Verhinderung von Altersarmut“ aufgegriffen. So haben sich CDU/CSU und FDP in ihrem Koalitionsvertrag auch den „Kampf gegen Altersarmut“ vorgenommen. Die Koalitionsvereinbarung von 2009 konstatiert, „dass durch veränderte wirtschaftliche und demografische Strukturen in Zukunft die Gefahr einer ansteigenden Altersarmut besteht.“ Der Koalitionsvertrag sah insoweit vor, eine Regierungskommission einzurichten, die einen Vorschlag erarbeiten sollte, damit „sich die private und betriebliche Altersvorsorge auch für Geringverdiener lohnt und auch diejenigen, die ein Leben lang in Vollzeit gearbeitet und vorgesorgt haben, ein Alterseinkommen oberhalb der Grundsicherung erhalten, das bedarfsabhängig und steuerfinanziert ist.“ Anstelle der ursprünglich vorgesehenen Regierungskommission hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im September 2011 den „Regierungsdialog Rente“ gestartet. Mit diesem Dialog sollte eine breite Beteiligung unter anderem der Sozialverbände, der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände, der Wissenschaft und weiterer relevanter Gruppen ermöglicht werden. Der dbb nahm an den Beratungen des Regierungsdialogs teil und brachte seine Positionen ein.

Die im Vorfeld des Regierungsdialogs vom BMAS vorgelegten Eckpunkte bestehen aus drei Komplexen:

- Zuschuss-Rente für langjährig Versicherte
- Stufenweise Verlängerung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten
- Änderungen bei den Hinzuverdienstregelungen (Kombi-Rente)

Kernelement der Vorschläge ist die Zuschuss-Rente. Eine Rente von 850 Euro sollen ab 2013 diejenigen erhalten, die mindestens 40 Versicherungsjahre aufweisen, davon mindestens 35 Jahre mit Pflichtbeitragszeiten, und fünf Jahre zusätzlich für das Alter vorgesorgt haben. Das Erfordernis der zusätzlichen Vorsorge soll ab 2017 bis 2047 auf 35 Jahre anwachsen, die Versicherungszeiten ab 2023 45 Jahre und die Pflichtversicherungszeiten mindestens 35 Jahre betragen.

Künftig soll die Zurechnungszeit parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze um zwei Jahre verlängert werden. Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten führen dazu, dass die bisherigen Einkünfte des Versicherten unabhängig vom tatsächlichen Renteneintrittsalter nach geltendem Recht bis 60 Jahre hochgerechnet werden, was zu einem höheren Rentenanspruch führt.

Die Kombi-Rente soll an die Stelle der bisherigen Teilrenten treten, die einen Zuverdienst bei vorzeitigen Altersrenten nur in starren Stufen zulassen und mit einer kompletten Kappung der Rente auch bei nur geringfügigem Überschreiten der Grenzen verbunden sind. Die Pläne des BMAS sehen jetzt eine an das Beamtenversorgungsrecht angelehnte Regelung vor, nach der ein flexibler Bezug von Einkommen neben der Rente bis zur Höchstgrenze der vorherigen Einkünfte möglich sein soll. Mit der Kombi-Rente soll auch den Tarifpartnern Raum für entsprechende tarifvertragliche Regelungen gegeben werden.

Referentenentwurf eines RV-Lebensleistungsanererkennungsgesetzes

Nach mehreren Runden des Regierungsdialogs, in denen die Beteiligten ihre teilweise stark divergierenden Auffassungen austauschen konnten, legte das BMAS den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung (RV-Lebensleistungsanererkennungsgesetz) vor. Dort ist unter anderem die Zuschussrente vorgesehen. Für die Höhe der Rente soll es einen Unterschied machen, ob jemand jahrzehntelang Beiträge gezahlt und vorgesorgt hat oder nicht. Deshalb sollen Menschen bessergestellt werden, die wenig verdient, aber lange gearbeitet und zusätzlich vorgesorgt haben. Mit der neuen Zuschussrente soll diese Lebensleistung in der Rentenversicherung honoriert werden. Daneben sollen auch Zeiten der Kindererziehung und der Pflege und damit in besonderer Weise die Biografieverläufe von

Frauen berücksichtigt werden. Zugleich wird der Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge erhöht, da die Zuschussrente diese voraussetzt. Die Zuschussrente soll höchstens 850 Euro brutto betragen. Die Ansprüche aus der zusätzlichen Vorsorge bleiben regelmäßig erhalten, während andere Einkommen, insbesondere des Ehegatten/Partners angerechnet werden sollen.

Künftig wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, neben den normalen Pflichtbeiträgen freiwillige Zusatzbeiträge bis zu einem bestimmten Umfang für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten zu können. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten eine entsprechende Vereinbarung trifft. Den Arbeitgebern soll also keine Beitragspflicht auferlegt, sondern lediglich eine zusätzliche Option angeboten werden.

Mit der Kombirente soll mehr Flexibilität geschaffen und so ein längeres Erwerbsleben ermöglicht werden. Teilzeitarbeit und vorgezogene Rente werden besser kombinierbar. Dies soll gerade Menschen zu Gute kommen, die in Berufen mit hohen Belastungen arbeiten und die nicht Vollzeit bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Es werden Chancen für höhere Alterseinkommen eröffnet.

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit sollen langfristig – parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre – so gestellt werden, als ob sie mit dem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger als bisher weiter gearbeitet hätten. Zudem sollen die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht zählen, wenn sie die Bewertung der Zurechnungszeit verringern.

Da die Generation der „Babyboomer“ in das „reha-intensive“ Alter (ab 45 Jahre bis zur Regelaltersgrenze) kommt, wird bei der Begrenzung der Reha-Ausgaben eine temporäre Demografiekomponente eingeführt.

Der dbb bewertet in seiner Stellungnahme ([Anhang 26](#)) die vorgeschlagene Zuschussrente von ihren Voraussetzungen her für zu eng, um einen signifikanten Beitrag gegen Altersarmut leisten zu können. Das gilt für die erforderlichen Zeiträume ebenso wie die Verpflichtung zur zusätzlichen Vorsorge. Anzuerkennen ist zwar, dass künftig eine durchgehende Erwerbsbiografie mit entsprechender Vorsorge zu einem regelmäßig oberhalb der Grundsicherung liegenden Alterseinkommen führen würde und damit auch ein Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge gesetzt wird. Die dazu vorgesehenen Neuregelungen sind jedoch äußerst kompliziert, verursachen einen hohen Bürokratieaufwand, erscheinen teilweise ungerecht und werden voraussichtlich nur bei relativ wenigen künftigen Rentnerinnen und Rentnern zu höheren Leistungen führen.

Nicht akzeptabel ist, dass das Reha-Budget erst ab 2017 aufgestockt werden soll. Die betreffende Neuregelung ist wegen der unzureichenden Begründung nicht nachvollziehbar und wird in der vorliegenden Ausgestaltung den demographischen Notwendigkeiten keinesfalls gerecht.

Grundsätzlich positiv bewertet der dbb dagegen die geplanten Erleichterungen bei der Kombination von Rente und Teilzeitarbeit (sog. Kombirente), die Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und die neu vorgesehene Möglichkeit für Arbeitgeber, freiwillige Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Aber auch bei diesen Komponenten des Reformpakets besteht noch Nachbesserungsbedarf.

Rente mit 67

In den kommenden Jahrzehnten wird die Lebenserwartung aller Voraussicht nach weiter steigen. Dies ist für den älter werdenden Menschen in der individuellen Betrachtung positiv zu bewerten. Folge für die sozialen Sicherungen sind aber bei gleich bleibendem Rentenzugangsalter eine längere Rentenlaufzeit, eine höhere über den Bezugszeitraum ausgezahlte Gesamrente und damit steigende Rentenausgaben.

Die bisherige Altersgrenze von 65 ist nicht naturgegeben, sondern resultiert aus politischen Entscheidungen früherer Jahrzehnte, die der damaligen Generation angemessen und finanzierbar erschienen. Sie ist keine grundsätzlich unveränderbare Linie, sondern hat sich der demographischen Entwicklung anzupassen. Angesichts ihrer politischen Sensibilität und der Konsequenzen für die individuellen Lebenspläne ist aber jede Änderung mit entsprechend langfristigen Übergangsregelungen auszustatten.

Sozialpolitik

Die vorgesehene stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze von heute 65 auf das vollendete 67. Lebensjahr trägt diesen Erfordernissen grundsätzlich Rechnung. Vorgesehen ist eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029.

Für problematisch hält der dbb die möglichen arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen der Regelung. Angesichts einer nach wie vor bestehenden Massenarbeitslosigkeit wird aus Sicht des dbb ein längeres Verbleiben älterer Beschäftigter im Arbeitsleben für Jüngere zu Problemen beim Eintritt in das Erwerbsleben führen.

Je nach Szenario werden wegen der vorgesehenen schrittweisen Anhebung des Rentenalters zwischen 1,2 und 3 Mio. zusätzliche Arbeitsplätze benötigt. Es scheint eher ausgeschlossen, dass eine entsprechende Zahl neuer Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen wird.

Der dbb geht zudem davon aus, dass kurz- oder mittelfristig keine Änderung des Einstellungs- und Beschäftigungsverhaltens der Arbeitgeber hinsichtlich älterer Arbeitnehmer zu erwarten ist. Ohne flankierende Änderungen in diesem Bereich muss jedoch die Anhebung der Regelaltersgrenze nach Auffassung des dbb auf ein reines Rentenkürzungsprogramm hinauslaufen.

Deshalb sollte alles daran gesetzt werden, den Beschäftigten das Erreichen der aktuellen Altersgrenzen zu ermöglichen. Die Unternehmen sind zu einem Paradigmenwechsel aufgefordert und sollten dabei mit einem Bündel von Maßnahmen zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen und Beschäftigungsbedingungen älterer Beschäftigter beitragen. Dies ist durchaus auch im Interesse der Betriebe; wird doch bereits heute über einen partiellen Fachkräftemangel geklagt.

Bei der der Förderung der Beschäftigung Älterer sollten folgende Aspekte im Vordergrund stehen:

- Lebenslanges Lernen,
- betriebliche Gesundheitspolitik,
- altersgerechte Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen.

Neben diesen Maßnahmen sollte jedoch auch überdacht werden, wie ein gleitender Übergang aus dem Erwerbsleben in die Ruhestandsphase sichergestellt werden kann, insbesondere, wenn das Rentenalter angehoben ist. Sinnvollerweise sollte ein Wechsel nicht abrupt erfolgen. Hierfür sollten (weiterhin) flexible Möglichkeiten bestehen, die es dem Einzelnen erlauben, diesen Übergang nach seinen persönlichen Bedürfnissen und seiner Lebensplanung zu gestalten.

Renten in den östlichen Bundesländern

Die Thematik der Renten in den neuen Bundesländern beschäftigt den dbb seit der Deutschen Einheit und den damit verbundenen ersten Gesetzen zur Rentenüberleitung. Mit zahlreichen politischen Initiativen, aber auch im Rahmen von mit dbb Rechtsschutz durchgeführten Gerichtsverfahren konnten zahlreiche Verbesserungen für die betroffenen Rentnerinnen und Rentner in den neuen Bundesländern erreicht werden. Zu nennen sind hier die in den 90er Jahren zeitweise sehr zügig voranschreitende Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den Westwert, aber auch Verbesserungen für ehemalige Angehörige der Deutschen Reichsbahn sowie die (teilweise) Aufhebung von Zahlbetrags- und Entgeltbegrenzungsregelungen.

Daneben gibt es eine ganze Reihe von Regelungskomplexen, die nach wie vor keiner befriedigenden Lösung zugeführt worden sind. Hierzu zählen insbesondere:

- **Niedrigere Höhe des aktuellen Rentenwerts (Ost)**
Auch nach der Rentenerhöhung zum 1. Juli 2011 wird die Relation zwischen aktuellem Rentenwert (West) und aktuellem Rentenwert (Ost) unverändert bei rund 88 Prozent liegen. Die Relation ist damit seit 2004 nahezu unverändert geblieben. Diese Tatsache ist sowohl angesichts der weitgehend angeglichenen Lebenshaltungskosten, als auch der weitaus geringeren Verbreitung von betrieblichen und privaten

Altersversorgungen sowie dem in den neuen Bundesländern wesentlich geringeren Vermögen (Grundvermögen) außerordentlich problematisch.

- **Ehemalige Mitarbeiter des Gesundheitswesens der DDR**
Die Mitarbeiter des Gesundheitswesens der DDR haben während der Erwerbsphase unterdurchschnittliche Einkommen bezogen. Zum Ausgleich für die besonderen Belastungen, die die Berufe im Gesundheitswesen mit sich bringen, wurde den Mitarbeitern ein besonderer Steigerungssatz von 1,5 Prozent zugesagt. Mit der Überführung der rentenrechtlichen Regelung der DDR in bundesdeutsches Rentenrecht ist diese Sonderregelung nach einer Übergangsphase weggefallen, was bei den Betroffenen zu teilweise sehr geringen Renteneinkommen von circa 700 Euro führt.
- **Wissenschaftler in den neuen Bundesländern, die positiv evaluiert und nach der Wende weiterbeschäftigt wurden**
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der ehemaligen DDR standen Ansprüche aus Zusatzversorgungssystemen zu. Diese wurden im Rahmen der Rentenüberleitung ebenfalls in das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung überführt. Ergebnis dieser Regelungen ist, dass insbesondere fachlich oder politisch negativ evaluierte Akademiker in den neuen Bundesländern wegen bis zum Jahr 1995 geltenden Übergangsregelungen höhere Renteneinkünfte haben, als solche Wissenschaftler, die aufgrund ihrer gegebenen Eignung im Wissenschaftsbetrieb der Bundesrepublik fortbeschäftigt wurden.

Der dbb hat sich dieser Themen wiederholt angenommen. Es liegen auch zahlreiche Beschlüsse des dbb Gewerkschaftstages 2007 vor.

In einer Initiative des dbb Bundesvorsitzenden wurden gegenüber der Bundeskanzlerin Verbesserungen für die genannten Personengruppen eingefordert (*Anhang 27*). So wurde ein Stufenplan zur Angleichung des aktuellen Rentenwerts Ost vorgeschlagen. Daneben soll für besonders betroffene Rentnerinnen und Rentner ein vom dbb bereits 1999 gefordertes Zusatzversorgungssystem sui generis zu einer Altersversorgung führen, die mit derjenigen von Berufskollegen im Westen zumindest annähernd vergleichbar ist. Als Finanzierungsvariante wurde ein Fonds vorgeschlagen, in den Bund und Länder entsprechende Zahlungen leisten.

Auch der dbb Bundeshauptvorstand hat sich mit dem Thema mehrfach befasst. Dabei hat er auf seiner Sitzung vom 9. bis 11. Juni 2008 folgenden Beschluss gefasst:

„Der dbb fordert im achtzehnten Jahr der Wiedererlangung der Deutschen Einheit eine zügige Anpassung des allgemeinen Rentenwerts (Ost) an den in den alten Bundesländern geltenden allgemeinen Rentenwert. Die Rentnerinnen und Rentner in den neuen Bundesländern erwarten zu Recht eine Perspektive innerhalb derer die Deutsche Einheit auch im Rentenrecht erreicht wird.“

Darüber hinaus fordert der dbb Verbesserungen in der Altersversorgung für bestimmte Betroffene in den neuen Bundesländern, die von den rentenrechtlichen Übergangsregelungen besonders betroffen sind. Hierzu zählen die ehemaligen Beschäftigten des Gesundheitswesens als auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Wende übernommen worden sind und geringere Altersbezüge erzielen, als negativ evaluierte Berufskollegen, die nicht weiterbeschäftigt wurden.“

Im Zusammenhang mit den Bundestagswahlen stellte der dbb Bundeshauptvorstand in der Sitzung vom 15. bis 17. Juni 2009 folgende Forderungen auf:

- „Der dbb fordert die zügige Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen im Osten und Westen Deutschlands. Hierzu zählt eine rasche Anpassung des allgemeinen Rentenwertes Ost an den allgemeinen Rentenwert West. Im Rahmen des Angleichungsprozesses müssen die Renten im Osten Deutschlands steigen. Vorschläge, die eine lediglich technische „Umbasierung“ vorsehen, jedoch nicht zu einer Erhöhung der tatsächlichen Zahlbeträge führen, werden abgelehnt.“
- Die rentenrechtliche Höherwertung der Einkommen in den neuen Bundesländern ist solange beizubehalten, wie nach wie vor deutliche Einkommensunterschiede zwischen Ost und West bestehen. Ansonsten wird es in den neuen Bundesländern auch wegen der dortigen Arbeitsmarktsituation gehäuft zu Altersarmut kommen.

Sozialpolitik

- Die Parteien sind aufgefordert, soweit in dieser Legislaturperiode keine Regelung mehr erreicht werden kann, konkrete Vorschläge vorzulegen, wie die Renten in den neuen Bundesländern angehoben werden sollen. Dabei sind auch die besonderen Sicherungslücken aus dem Rentenüberleitungsrecht zu schließen.“

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode enthält unter dem Stichwort Rentenangleichung Ost/West folgenden Passus: „Das gesetzliche Rentensystem hat sich auch in den Neuen Ländern bewährt. Wir führen in dieser Legislaturperiode ein einheitliches Rentensystem in Ost und West ein.“ Allerdings hat der Gesetzgeber bislang keine Initiative zur Umsetzung dieser Vorgabe unternommen. Der dbb hat insoweit zuletzt in seiner Stellungnahme zur Rentenwertbestimmungsverordnung 2012 und zum Referentenentwurf des RV-Lebensleistungsgesetzes gefordert, zeitnahe Angleichungsschritte zu unternehmen.

Seniorenpolitik

Der dbb ist seit 2007 Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO). Dort arbeitet der dbb auf den unterschiedlichsten Ebenen mit. So ist er in der Fachkommission „Aktuelle Fragen der Seniorenpolitik“ vertreten. Dort liegt ein Schwerpunkt der Arbeit auf dem Thema „Politische Partizipation älterer Menschen“. Vorgeschlagen wurde außerdem, zu definieren, was „Generationengerechtigkeit“ in unterschiedlichen Bereichen (Arbeitswelt, Gesundheit et cetera) bedeutet. In den vergangenen Sitzungen wurden die Themen Patientenrechtegesetz und die EU-Antidiskriminierungsgesetzgebung behandelt. In weiteren Sitzungen bildeten Altersgrenzen das Kernthema. Die Fachkommission „Gesundheit und Pflege“, in der der dbb ebenfalls mitarbeitet, hat eine Stellungnahme zum GKV-FinG erarbeitet. Zudem hat sich die Kommission mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf befasst.

Die BAGSO hat zudem eine Arbeitsgruppe zur Überarbeitung ihrer rentenpolitischen Positionen eingerichtet, in der der dbb mitgewirkt hat. Kernpunkt der Aktualisierung ist die Vermeidung von Altersarmut.

Die BAGSO ist außerdem die Veranstalterin der alle drei Jahre stattfindenden Deutschen Seniorentage.

Der 9. Deutsche Seniorentag fand in der Zeit vom 8. bis 10. Juni 2009 in der Leipziger Messe unter dem Motto „Alter leben – Verantwortung übernehmen“ statt. Zeitgleich, den 9. Deutschen Seniorentag begleitend, fand die Ausstellung SenNova statt. Dort nutzten rund 15.000 Besucherinnen und Besucher des 9. Deutschen Seniorentages im Congress Center Leipzig die Gelegenheit, sich über eine Vielzahl von senioren-spezifischen Angeboten zu informieren und aktuelle politische Themen zu diskutieren.

Über 100 Veranstaltungen luden zum Zuhören, Mitreden und Mitmachen ein. Unter den zahlreichen Gästen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft war auch die Schirmherrin der Veranstaltung, Bundeskanzlerin Angela Merkel. Der stellvertretende Bundesvorsitzende Heinz Ossenkamp stellte auf einem Forum des Seniorentages klar, dass „Renten und Pensionen Entgelt für geleistete Arbeit und keine sozialen Wohltaten sind“. Da das Rentenniveau in der Zukunft weiter absinken wird, steigt das Risiko der Altersarmut auch nach langjähriger Erwerbstätigkeit. „Hier besteht eindeutig Handlungsbedarf“, sagte Ossenkamp. Um geringverdienenden Menschen mit langjähriger Erwerbsbiographie Rentenansprüche oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu sichern, sollte die Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen erwogen werden.

Fast 20 Jahre nach dem Fall der Mauer müsse endlich auch der aktuelle Rentenwert, der in den neuen Bundesländern noch immer 12 Prozent niedriger als im Altbundesgebiet sei, angeglichen werden. Seit Jahre stagniere der Anpassungsprozess, so der dbb Vize in Leipzig. Zwar stieg in diesem Jahr die Rente zum 1. Juli mit 3,38 Prozent in den neuen Ländern im Vergleich zu 2,41 Prozent in den alten Ländern erstmals seit Langem wieder stärker an und verringerte so die Lücke zwischen Ost und West geringfügig. Dennoch sei mit einer baldigen Angleichung nicht zu rechnen.

Auf der in Verbindung mit dem Seniorentag stattfindenden Seniorenmesse „SenNova“ präsentierten über 200 Aussteller aus den Bereichen freiwilliges Engagement, Reise und Bildung, Internet und Technik, Wohnen, Gesundheit, Vorsorge sowie Verbraucherschutz ihr Angebot. Unter den Ausstellern war erstmals auch der dbb mit einem eige-

nen Stand vertreten. Gemeinsam mit komba, BRH und BDZ wurde über die aktuelle gewerkschaftspolitische Arbeit informiert. Zahlreiche Menschen ergriffen die Gelegenheit, sich am dbb Stand zu treffen und mit den Gewerkschaftern auszutauschen. Durch die gemeinsame Teilnahme an der Messe konnte ein Stand mit einer Größe von 24 qm präsentiert werden, in dem jede Mitgliedsgewerkschaft die Möglichkeit hatte sich und ihre Arbeit vorzustellen; gleichzeitig wurde die Gemeinsamkeit „unter einem Dach“ betont.

Der Deutsche Seniorentag fand vom 3. bis 5. Mai 2012 zum ersten Mal in seiner 25jährigen Geschichte unter dem Motto „JA zum Alter!“ in Hamburg statt. Auch die nunmehr 10. Auflage des Seniorentages wurde durch die Messe SenNova begleitet. Der dbb war gemeinsam mit der komba, dem BRH, dem VBB, den BDZ- und BDF-Senioren wiederum auf der SenNova vertreten.

Am 3. Mai 2012 veranstaltete der dbb einen GenerationenDialog zum Thema „Generationensolidarität und Generationengerechtigkeit“. Bei dieser Veranstaltung kamen Jung und Alt in einer Podiumsdiskussion mit einführnden Impulsreferaten und Beteiligung des Publikums miteinander ins Gespräch und sprachen dabei auch darüber, ob es den viel beschworenen Generationenkonflikt tatsächlich gibt. Teilnehmer waren Bernhard Bröer, stellvertretender Bundesvorsitzender des BRH, und Liv Grolik, stellvertretende Vorsitzende der dbb Jugend. Die Moderation übernahm vom dbb Birgit Ulrich.

Auf der SenNova war der dbb gemeinsam mit den teilnehmenden Mitgliedsgewerkschaften mit einem 35 m² großen Stand vertreten. Dort gab es allgemeines Informationsmaterial zum dbb, die aktuelle Ausgabe des dbb magazins mit seniorenpolitischen Schwerpunkten und verschiedene Werbemittel für die Besucher. Der BDF informierte unter dem Motto „Dr. Wald...“ über Wald-Pädagogik speziell für ältere Menschen.

Sechster Altenbericht „Altersbilder in der Gesellschaft“

Das Bundeskabinett hat am 17. November 2010 den Sechsten Altenbericht „Altersbilder in der Gesellschaft“ behandelt und die dazu unter Federführung des Bundesfamilienministeriums erarbeitete Stellungnahme der Bundesregierung beschlossen. Danach müsse ein realistisches und differenziertes Bild vom Alter gezeichnet werden. Oft werde übersehen, dass mit der Phase zwischen 65 und 85 ein historisch neuer Lebensabschnitt hinzugekommen sei. Die meisten Menschen erlebten diesen Abschnitt nicht in Krankheit und Gebrechlichkeit, sondern aktiv und gesund. Diese Potenziale des Alters sollten stärker genutzt werden.

Wichtige Erkenntnisse des Sechsten Altenberichts

Der Sechste Altenbericht soll dazu beitragen, realistische Altersbilder herauszuarbeiten und diese durch eine öffentliche Debatte in der Gesellschaft zu verankern. Denn vielfach beruhten aktuell vorherrschende Altersbilder noch auf der Wahrnehmung früherer Generationen und seien oft von Krankheit und Verfall geprägt.

Weitere Erkenntnisse aus dem Altenbericht:

- Altersbilder wirken in vielen Bereichen unseres Lebens. Sie haben großen Einfluss darauf, was jüngere Menschen für ihr Alter erwarten, und darauf, was Ältere sich zutrauen. Daher sollten alle gesellschaftlichen Akteure – auch die älteren Menschen selbst – für potenziell negative Auswirkungen bestimmter Altersbilder sensibilisiert werden.
- In der Arbeitswelt können die Potenziale Älterer nicht länger ignoriert werden. Die dort noch präsenten eher negativen Altersbilder stammen aus einer Zeit, in der ältere Beschäftigte möglichst früh aus dem Arbeitsleben ausgegliedert wurden. Viele dieser überkommenen Vorstellungen sind inzwischen wissenschaftlich widerlegt.
- Erfreulich ist die Tatsache, dass etwa 70 Prozent der Unternehmen der Aussage widersprechen, dass sich Weiterbildung von Älteren nicht lohne.
- In Konsum und Marketing legen Produzenten ihrer Produkt- und Handelsgestaltung häufig noch Altersbilder zugrunde, die den tatsächlichen Bedürfnissen älterer Menschen nicht entsprechen. Dies weist auf bislang ungenutzte Potenziale in der Käufergruppe der älteren Menschen hin.

Sozialpolitik

- Ziel sollte es sein, differenzierte Bilder vom Alter in der Öffentlichkeit zu kommunizieren und zu verbreiten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht besonders interessant sind die Kapitel Arbeitswelt, Gesundheit, Pflege sowie Altersgrenzen im Recht.

Zum Kapitel Altersbilder in der Arbeitswelt hat der stellvertretende Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt aus gewerkschaftlicher Sicht einen Artikel für die Ausgabe 02/11 der BAGSO-Nachrichten verfasst, der einige zentrale Punkte herausgreift.

„Arbeit und Alter, die Sachverständigenkommission greift mit dem 6. Altenbericht ganz selbstverständlich ein Begriffspaar auf, das vielen so noch gar nicht selbstverständlich erscheint. Das hängt auch mit den aktuell vorherrschenden Altersbildern in Bezug auf eine berufliche Tätigkeit zusammen. Das lange Zeit gepflegte und kaum in Frage gestellte Defizitmodell des Alters hat hier ganze Arbeit geleistet: Höheres Alter wird mit abnehmender Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Es wird noch geraume Zeit brauchen, bis allgemein die Erkenntnis einsetzt, dass ein steigendes Alter nicht zu geringeren Kompetenzen führt, sondern mit sich wandelnden Fähigkeiten einhergeht.“

Fraglich ist jedoch, ob solch Sinneswandel mit der Wirklichkeit Schritt halten wird. Demographischer Wandel wird als ein Phänomen der Zukunft wahrgenommen, tatsächlich ist er ein Thema der Gegenwart. Die geringe Geburtenrate gibt es seit vier Jahrzehnten, die Lebenserwartung steigt seit noch längerer Zeit und noch weiter. Doch Dienstherrn und Arbeitgeber auch im öffentlichen Dienst sind auf diese Entwicklung, die zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot und zu durchschnittlich immer älter werdenden Belegschaften führt, häufig noch nicht richtig eingestellt. Es ist also nur folgerichtig, wenn im Altenbericht festgestellt wird, dass Unternehmen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr denn je ernst nehmen und zu einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik kommen müssen. So sollten bei der Förderung der Beschäftigung Älterer die Aspekte lebenslanges Lernen, betriebliche Gesundheitspolitik sowie alters- und altersgerechte Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund stehen.

Der Bericht spricht auch die Verantwortung der Sozialpartner, also vor allem der Tarifvertragsparteien, für die Prägung von Altersbildern, aber auch für den Umgang mit den Herausforderungen der Zukunft an. Vorruhestandsmodelle und Frühverrentungsprogramme sind an ihre Grenzen gestoßen. Allerdings können Stress, Mobbing, Wettbewerbsdruck und Überlastung nicht durch ergonomisch saubere Arbeitsstätten oder regelmäßige Augentests für Bildschirmarbeiter allein kompensiert werden. Neben guten Arbeitsbedingungen wird es künftig einen neugestalteten, gleitenden Übergang in den Ruhestand geben müssen. Die Arbeitgeber dürfen sich dieser Notwendigkeit bei künftigen Tarifverhandlungen nicht entziehen.“

Der dbb Bundeshauptvorstand hat in seiner Sitzung am 6./7. Juni 2011 zum Sechsten Altenbericht folgenden Beschluss gefasst:

„Der dbb begrüßt die mit dem 6. Altenbericht angestoßene Diskussion über die Altersbilder in allen gesellschaftlichen Bereichen. In einer immer stärker vom demographischen Wandel geprägten Gesellschaft ist es unerlässlich, überkommene Rollenbilder und Klischees kritisch und konstruktiv zu überdenken. Der dbb sieht dabei vor allem folgende Handlungsfelder:

- Altersbilder beruhen häufig auf dem Defizitmodell, wonach Kompetenzen und Fertigkeiten generell nachlassen oder verloren gehen. Diese Sichtweise berücksichtigt nicht wissenschaftliche Erkenntnisse, die von im Alter sich wandelnden, in bestimmter Hinsicht steigenden und nur teilweise sinkenden Fähigkeiten ausgehen. Alle politisch und gesellschaftlich Verantwortlichen müssen sich deshalb realistischer ausrichten.
- Der dbb spricht sich grundsätzlich gegen jede Diskriminierung wegen des Alters aus. Dabei können auch Privilegierungen – allein aufgrund des Alters – zu Benachteiligungen der Nichtbegünstigten führen. Es bleibt der gesellschaftlichen Diskussion vorbehalten, ob jedwede Differenzierung als Diskriminierung anzusehen oder in bestimmten Fragen sachlich geboten ist.

- Generelle Altersgrenzen tragen wesentlich zum Bild der nicht mehr produktiven „Alten“ bei. Allerdings bleiben Regelaltersgrenzen, ab denen Erwerbstätige Alterssicherungsleistungen ohne weiteres in Anspruch nehmen können, nach der festen Überzeugung des dbb unverzichtbar. Sie dienen dem sozialen Schutz und vermeiden eine wie auch immer geartete Anspruchsüberprüfung für jeden Einzelnen, die die Fähigkeit zu weiterer Erwerbsarbeit zum Inhalt hätte. Diese würde einen völligen Systembruch innerhalb der Alterssicherungssysteme darstellen. Die Chance, ohne jede Form von Zwang – tatsächlich freiwillig – über die Regelaltersgrenze hinaus weiter zu arbeiten, wird hingegen ausdrücklich unterstützt, da sie die Wünsche und Möglichkeiten des Individuums anerkennt.

- Arbeitgeber und Dienstherrn haben eine besondere Verantwortung bei der Gestaltung des demografischen Wandels. Sie müssen zu einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik kommen. So sollten bei der Förderung der Beschäftigung Älterer die Aspekte lebenslanges Lernen, betriebliche Gesundheitspolitik sowie alters- und altersgerechte Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund stehen. Dazu gehören auch eindeutige Regelungen für den gleitenden Übergang in den Ruhestand.

- Der dbb lehnt eine altersbezogene Rationierung von Gesundheitsleistungen ab. Der Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen darf nicht vom Lebensalter abhängig gemacht werden.

- Bei allen Entwicklungen ist der besonderen Rolle von Frauen, insbesondere bei Erziehungs- und Pflegeaufgaben, angemessene Rechnung zu tragen.“

Sozialwahlen 2011

Seit 1953 gibt es die allgemeinen Wahlen in der Sozialversicherung (Sozialwahlen). Im Jahr 2011 fanden sie zum 11. Mal statt. Anlässlich der Sozialwahlen wurden die Versicherten- und Arbeitgebervertreter in den Selbstverwaltungsorganen der einzelnen Versicherungsträger der Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung gewählt.

Im gesamten Bundesgebiet wurden im Jahre 2011 bei 206 Sozialversicherungsträgern Wahlen durchgeführt. Bei 10 Versicherungsträgern hat eine Wahl mit Wahlhandlung – sogenannte Urwahl – stattgefunden. Bei allen weiteren Versicherungsträgern haben sich die vorschlagsberechtigten Organisationen im Vorfeld der Sozialwahlen darauf geeinigt, eine einheitliche Vorschlagsliste einzureichen oder – bei mehreren Listen – nur so viele Kandidaten wie Mandate zu vergeben sind, zu benennen. In solchen Fällen gelten die vorgeschlagenen Kandidaten als gewählt (sog. Friedenswahl), so dass eine Wahlhandlung nicht mehr erforderlich ist.

Übersicht über die Entwicklung der Zahl der Wahlen mit Wahlhandlung seit den ersten Wahlen im Jahr 1953											
Jahr	1953	1958	1962	1968	1974	1980	1986	1993	1999	2005	2011
Wahlen mit Wahlhandlung	9	19	38	52	38	49	35	27	15	8	10

Rentenversicherungsträger

Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)

Im Rahmen einer Urwahl fand die Wahl der Vertreterversammlung bei der DRV Bund statt. Danach konnte der dbb seine Stimmzahl von 2,47 auf 3,05 Prozent, das heißt um 0,58 Prozentpunkte oder über 23 Prozent verbessern. Die GdS erzielte einen Stimmenanteil von 0,97 Prozent, das sind 0,12 Prozentpunkte mehr als bei der vorangegangenen Sozialwahl 2005.

Insgesamt hat die Listenverbundung von dbb, GdS und CGB 5,29 Prozent errungen. Bei dieser Wahl genügte es aber nicht mehr, die 5-Prozent-Hürde zu überspringen, weil mit



Sozialpolitik

der 2005 durchgeführten Organisationsreform in der Rentenversicherung die Selbstverwaltungsgremien verkleinert wurden. Anstelle von 30 Sitzen in der Vertreterversammlung hat sich die Zahl auf Arbeitnehmer- sowie auf Arbeitgeberseite von je 30 auf je 15 Sitze verringert. Infolgedessen konnte die Listenverbindung des dbb nicht in die Vertreterversammlung bei der DRV Bund einziehen.

Neuwahl der dbb Versichertenberater sowie Widerspruchsausschüsse der DRV Bund

Nach dem verbesserten Endergebnis hat sich für die kommenden sechs Jahre die Zahl der dbb Versichertenberater-Mandate von 63 auf 80 erhöht; auch die Anzahl der durch den dbb zu besetzenden Widerspruchsausschüsse wurde von 7 auf 8 Tagungsorte erweitert.

Aktuell stellt sich die Verteilung auf die Tagungsorte wie folgt dar: Berlin, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt/Main und Mainz sind als Orte geblieben. Zusätzlich besetzt werden konnten die Tagungsorte in Essen, Köln und Stuttgart. Je Ort wurden die Widerspruchsausschüsse mit einem ordentlichen Mitglied sowie mit einem Stellvertreter benannt.

Um Informationen direkt weiterleiten zu können und zum Zwecke der Kommunikation der Versichertenberater und der Mitglieder der Widerspruchsausschüsse untereinander, richtet der dbb derzeit eine zentrale elektronische Verteilerliste für Versichertenberater/Innen sowie für Widerspruchsausschüsse ein. Als Service ist weiter geplant, die Kontaktdaten aller „dbb Versichertenberater“ über einen Link zur DRV Bund auf der dbb Homepage zu veröffentlichen.

Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland (DRV Mitteldeutschland)

Durch Friedenswahlen wurde aus der Gruppe der Versicherten die Liste „Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB, Bezirk Sachsen, Landesverband Sachsen-Anhalt, Landesverband Thüringen, Arbeitsgemeinschaft Christlicher Arbeitnehmerorganisationen, ACA Mitteldeutschland, ACA Thüringen, dbb und tarifunion Sachsen-Anhalt“ unter dem Kennwort „DGB/ACA/dbb“ eingereicht. Insgesamt wurden 15 ordentliche Mitglieder sowie 18 Stellvertreter in die Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland entsandt.

Der dbb konnte bei der DRV Mitteldeutschland einen Sitz in der Vertreterversammlung erlangen.

Unfallversicherungsträger

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Bei der VBG hatten die beteiligten Organisationen (DGB, ACA, dbb und GdS) schon frühzeitig eine sogenannte Friedenswahl vereinbart. Erstmals konnte ein ordentliches Mitglied des dbb sowie fünf Stellvertreter in die Vertreterversammlung der VBG gewählt werden. Daneben besitzt die GdS weiterhin einen Sitz in der Vertreterversammlung mit fünf persönlichen Stellvertretern.

Im Rentenausschuss 3 in Bergisch Gladbach sind GdS/dbb nach wie vor mit einem ordentlichen Mitglied sowie mit einem Ersten und einem Zweiten stellvertretenden Mitglied vertreten.

Unfallkasse des Bundes

Anlässlich der Sozialwahlen 2011 wurden durch Friedenswahlen wiederum zwei ordentliche Sitze sowie zwei Stellvertreter-Sitze in der Vertreterversammlung durch den dbb besetzt.

Außerdem konnte der dbb im Widerspruchsausschuss III in Wilhelmshaven sowie im Widerspruchsausschuss IV in Bremen je einen Sitz und damit einen zusätzlichen als ordentliches Mitglied im Widerspruchsausschuss erlangen.

Krankenversicherungsträger

AOK Sachsen-Anhalt

In Friedenswahlen haben dbb sowie GdS durchsetzen können, dass je zwei ordentliche Mitglieder und je 2 Stellvertreter in den Verwaltungsrat der AOK Sachsen-Anhalt gewählt wurden. Alle an der Wahl beteiligten Organisationen (DGB, ACA, dbb und GdS) waren schon in der letzten Amtsperiode im Verwaltungsrat vertreten und brauchten daher keine Stützunterschriften mehr vorzulegen. Vor diesem Hintergrund hatten sich die vier genannten Organisationen im Vorfeld der Wahl darauf verständigt, eine gemeinsame Vorschlagsliste einzureichen.

Gesundheitspolitik

Die nachhaltige Lösung der strukturellen Probleme in der deutschen Gesundheitsversorgung in Deutschland ist nach wie vor drängend. Der demographische Wandel, verbunden mit einem künftig immer dringender zu lösenden Fachkräftemangel auf dem Gesundheitsmarkt, sowie der medizinisch technische Fortschritt machen Reformen in der Kranken- und Pflegeversicherung unumgänglich.

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber zahlreiche Versuche unternommen, zumindest in Teilbereichen Abhilfe zu schaffen. Der dbb beamtenbund und tarifunion war in die wesentlichen Reformvorhaben eingebunden und hat im Rahmen dieser Gesetzgebungsverfahren schriftliche Stellungnahmen eingereicht.

Pflege-Weiterentwicklungsgesetz (PfwG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I Seite 874)

Im Jahr 2008 wurde mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz (PfwG) erstmals in der Geschichte der sozialen Pflegeversicherung eine schrittweise Leistungsdynamisierung im Drei-Jahres-Rhythmus eingeführt. Neben der Ausweitung der Leistungen für Menschen mit demenziellen Erkrankungen wurde auch eine so genannte Pflegezeit für Beschäftigte für die Dauer von bis zu sechs Monaten sowie die Möglichkeit der kurzzeitigen Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage zur Pflege von nahen Angehörigen geschaffen. Um die Leistungsausweitungen zu finanzieren, wurde der allgemeine, paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu tragende Beitragssatz um 0,25 Prozentpunkte erhöht. Schließlich wurde die Portabilität der Altersrückstellungen auch im Bereich der privaten Pflegepflichtversicherung geregelt.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat sich seit Beginn der Diskussion um eine Reform der Pflegeversicherung dafür eingesetzt, dass dem zunehmenden Realwertverlust durch Inflation und Kostensteigerungen durch medizinischen Fortschritt mit Hilfe einer dynamischen Leistungsanpassung angemessen Rechnung getragen wird. Entsprechend hat der dbb in seiner Stellungnahme zum PfwG die Dynamisierung der Pflegegeld- und -sachleistungen begrüßt ([Anhang 28](#)).

Durch das in Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes neu geschaffene Pflegezeitgesetz werden pflegende Angehörige in für sie kritischen Zeiten entlastet und ihnen die Möglichkeit gewährt, die Pflegebedürftigen in ihrer gewohnten Umgebung – zumindest zeitweise – zu pflegen. Der dbb hat dieses ausdrücklich begrüßt, denn damit wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf deutlich verbessert.

Die Beitragssatzanhebung zum 1. Juli 2008 hatte der dbb unter der Voraussetzung der paritätischen Erhebung mitgetragen. Im Zuge der Verbändeanhörung hat der dbb auf die problematische Situation der Rentner hingewiesen, die im Gegensatz zu den Arbeitnehmern von der Entlastung durch die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht profitieren und entsprechend die volle Last der Beitragssatzanhebung in der Pflegeversicherung zu tragen haben. Mit der Forderung nach einer entsprechenden Kompensation für diesen Personenkreis konnte sich der dbb nicht durchsetzen.

In seiner Stellungnahme hat der dbb die fehlende Nachhaltigkeit der Finanzierung der Pflegeversicherung kritisiert und die Einführung einer teilkapitalgedeckten Komponente angeregt.

Sozialpolitik

Der dbb setzt sich seit langem für die Übertragbarkeit der Alterungsrückstellungen bei einem Wechsel der privaten Krankenversicherung und daraus folgend der privaten Pflege-Pflichtversicherung ein.

Durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSC) wurde die eingeschränkte Möglichkeit der Übertragung der Alterungsrückstellungen in der privaten Krankenversicherung ermöglicht. Hierdurch wurde den Versicherten erstmalig die Möglichkeit eingeräumt, ihre Versicherung ohne erhebliche Verluste wegen höherer Beiträgen zu wechseln. Bei einem Wechsel der Krankenversicherung und einem einhergehenden Wechsel der Pflegeversicherung nach dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ würde bei einem Verzicht auf Portabilität der Alterungsrückstellung in der privaten Pflege-Pflichtversicherung der Versicherte von der neu geschaffene Möglichkeit des Wechsels zwischen den Versicherungsunternehmen keinen Gebrauch machen können, ohne hierdurch Verluste zu erleiden.

Der dbb hat daher die Neuregelung befürwortet, dass der Versicherte das Recht erhält, vom bisherigen Versicherer die Übertragung der für ihn kalkulierten Alterungsrückstellungen an den neuen Versicherer zu verlangen.

Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-OrgWG) vom 15. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2426)

Mit dem Gesetz wurden zum 1. Januar 2010 auch jene Krankenkassen insolvenzfähig, die der Aufsicht der Länder unterstehen. Weiterhin werden die Kassen verpflichtet, über einen Zeitraum von 40 Jahren für ihre Pensionslasten ein ausreichendes Deckungskapital zu bilden.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Die Intention des Gesetzgebers, einheitliche Wettbewerbsbedingungen von bundesunmittelbaren und landesunmittelbaren Krankenkassen zu schaffen, hat der dbb in seiner Stellungnahme nicht beanstandet. Allerdings wäre der Ausschluss des Insolvenzrisikos für beide Kassenarten aus Sicht des dbb der elegantere Weg gewesen ([Anhang 29](#)).

Um das Insolvenzrisiko einzelner Kassen zu begrenzen, hat der dbb sich für eine zumindest subsidiäre Haftung des Staates ausgesprochen und eine entsprechende Regelung in Anlehnung an die gesetzliche Unfallversicherung vorgeschlagen. Für die bundesunmittelbaren Krankenversicherungsträger wäre damit eine Haftung beim Bund, für die landesunmittelbaren beim jeweiligen Land vorzusehen.

Die im Gesetz vorgesehene Pflicht zum Aufbau eines Kapitalstocks für Pensionslasten ist vom dbb ausdrücklich begrüßt worden, dient diese Regelung doch der nachhaltigen Stabilisierung des Gesundheitssystems. Da die hieraus resultierenden Zusatzbelastungen unter Umständen durchaus beitragsrelevant sein können, ist mit der vorgesehenen Zeitspanne bis Ende 2049 bewusst ein langer Zeitraum gewählt worden. Auch die ausdrückliche Einbeziehung der Beihilfeverpflichtungen ist vom dbb als zielführend angesehen worden.

Gesetz zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz- KHRG) vom 17. März 2009 (BGBl. I Seite 534)

Das Gesetz sieht eine anteilige Beteiligung der Krankenkassen an der Finanzierung der Lohn- und Gehaltserhöhungen der Jahre 2008 und 2009 vor.

Ebenfalls wird die Finanzierung der Investitionskosten durch die Länder, die mit dem Krankenhausfinanzierungsgesetz 1972 eingeführt worden ist, auf leistungsbezogene Investitionspauschalen umgestellt.

Dem Fachkräftemangel soll mit einem Sonderprogramm zur Aufstockung des Pflegepersonals entgegen getreten werden, welches die Einstellung von bis zu 20 000 zusätzlichen Pflegekräften fördert.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Mit In-Kraft-Treten des Gesetzes erhalten die Krankenhäuser 3,5 Milliarden Euro zusätzlich von den Krankenkassen. Als einer der maßgeblichen Partner des „Aktionsbündnis

zur Rettung der Krankenhäuser“ hatte der dbb auf die Finanznot der Krankenhäuser aufmerksam gemacht und damit das Gesetzgebungsverfahren angeschoben.

Der dbb kritisiert in seiner Stellungnahme ([Anhang 30](#)), dass die ursprünglich mit dem KHRG geplante Festlegung von Investitionsbewertungsrelationen und Investitionsfallwerten und der damit verbundene Umstieg auf leistungsorientierte Investitionspauschalen auf den 1. Januar 2012 (für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen auf den 1. Januar 2014) verschoben worden sind.

Die Verschiebung der Reform der Investitionsfinanzierung auf das Jahr 2012 beziehungsweise 2014 steht dem dringend erforderlichen Abbau des Investitionsstaus diametral entgegen. Außerdem hätte die Einführung von Investitionsbewertungsrelationen und Investitionsfallwerten aus Sicht des dbb bereits frühzeitig einen wichtigen Beitrag zur Objektivierung des Investitionsbedarfs leisten können.

Der Wegfall des bisher im Krankenhausentgeltgesetz (KHEntG) geregelten Abschlags auf die Krankenhausrechnungen von gesetzlich Versicherten in Höhe von 0,5 Prozent des Gesamtrechnungsbetrages wurde seitens des dbb bereits in einer Stellungnahme zu den Anträgen von DIE LINKE (BT-Drs. 16/8375), B90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 16/9008) und FDP (BT-Drs. 16/9057) „Verbesserung der Finanzsituation der Krankenhäuser“ gefordert. Insofern hat der dbb die im Gesetz vorgesehene planmäßige Streichung des so genannten Sanierungsbeitrags ausdrücklich begrüßt.

Einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Gesundheitssektor leistet das Vorhaben, in drei Jahren schrittweise eine anteilige Finanzierung für bis zu 20 000 zusätzliche Stellen im Pflegedienst zu schaffen. Dies hat der dbb in seiner Stellungnahme deutlich hervorgehoben.

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung, [KOM (2008)/414 endgültig]

Der am 2. Juli 2008 von der EU-Kommission vorgelegte Entwurf einer Richtlinie über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung hat das Ziel, den Betroffenen Rechts- und Kostensicherheit bezüglich einer möglichen Behandlung in einem anderen EU-Staat zu geben. Die Festlegung des Umfangs der Kostenerstattung für im Ausland erbrachte Gesundheitsdienstleistungen ist ebenso zentraler Bestandteil der Richtlinie wie die Gewährleistung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus und die Zusammenarbeit im Bereich der Forschung und Entwicklung.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat bezüglich des Richtlinienentwurfs eine schriftliche Stellungnahme ([Anhang 31](#)) eingereicht, in der die künftig vorgesehene reibungslose Kostenübernahme, zumindest im Umfang der Behandlungskosten, die auch im Heimatland übernommen würden, begrüßt wird. Allerdings hat der dbb auf die Gefahr hingewiesen, dass lediglich die mobilen und gut informierten Bürger von der neuen Freizügigkeit profitieren könnten. So wären beispielsweise Bürger, die etwa aus gesundheitlichen Gründen nicht reisen können, benachteiligt.

Eine stärkere Inanspruchnahme von heimischen Krankenhausleistungen durch Ausländer ist im Grundsatz nicht zu beanstanden, allerdings hat der dbb an dieser Stelle betont, dass die hierdurch steigende Auslastung der Krankenhäuser mit einem steigenden Bedarf an Investitionen einhergeht. Hier wurde zum wiederholten Mal auf die Problematik der dualistischen Krankenhausfinanzierung in Deutschland und die Pflicht der Länder zur Tragung eines Teils der Investitionskosten hingewiesen.

Der dbb hat in seiner Stellungnahme weiterhin ausdrücklich betont, dass die Umsetzung der EU-Richtlinie keinesfalls dazu führen darf, dass gute, effizient funktionierende nationale Gesundheitssysteme vereinheitlicht werden. Dies würde sowohl dem in Artikel 5 EG-Vertrag verankerten Verhältnismäßigkeitsprinzip als auch den in Artikel 152 Abs. 5 geregelten Kompetenzen zuwiderlaufen.

Sozialpolitik

Grünbuch der EU-Kommission über die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen in Europa, [KOM (2008)/725 endgültig]

Mit dem am 10. Dezember 2008 vorgelegten Grünbuch hat die EU-Kommission Vorschläge unterbreitet, wie die Mitgliedstaaten unter Beibehaltung ihrer jeweiligen Gesundheitssysteme zu einer gemeinsamen Strategie finden können, um auf die zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen vorbereitet zu sein. Besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf Überlegungen, wie das Arbeitskräftepotenzial – also die zur Verfügung stehende Zahl an qualifizierten Beschäftigten – im Gesundheitsbereich nachhaltig erhöht werden kann.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat bezüglich des Grünbuchs eine schriftliche Stellungnahme eingereicht ([Anhang 32](#)). Als besonders unterstützenswert werden Einstellungsinitiativen für über 55-Jährige, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Stärkung der häuslichen Pflege und Versorgung sowie Informationsveranstaltungen an Schulen erachtet, um die Attraktivität der Berufe im Gesundheitswesen stärker ins Blickfeld zu rücken.

Vorstößen der EU-Kommission, durch Effektivitätssteigerungen bei den Arbeitskräften bevorstehenden Herausforderungen zu begegnen, hat der dbb in seiner Stellungnahme eine klare Absage erteilt, schließlich arbeitet gerade im Gesundheitsbereich ein Großteil der Beschäftigten bereits am Limit. Auch die mangelnde Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzbasis für die Krankenhäuser lässt keinen Spielraum für die angelegten Effizienzsteigerungen.

Anhörung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Praxisgebühr und andere Zuzahlungen abschaffen – Patientinnen und Patienten entlasten“ (BT-Drs. 17/241)

In ihrem Antrag vom 15. Dezember 2009 fordert die Fraktion DIE LINKE unter anderem die Abschaffung der Praxisgebühr. Die damit einhergehenden Einnahmeausfälle sollen durch die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung sowie durch eine Anhebung der Versicherungspflichtgrenze kompensiert werden. In ihrem Antrag bekräftigt DIE LINKE außerdem ihre Forderung nach der Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat hinsichtlich des Antrags eine schriftliche Stellungnahme ([Anhang 33](#)) eingereicht, in der er die besondere Belastung besonders niedriger Einkommensbezieher durch die Praxisgebühr ebenfalls kritisiert. Allerdings sollte die Steuerungswirkung, die ein derartiger Selbstbehalt mit sich bringt, im Hinblick auf das Erfordernis der Kostendämpfung im Gesundheitswesen nicht außer Acht gelassen werden.

Die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Anhebung der Versicherungspflichtgrenze hat der dbb in seiner Stellungnahme abgelehnt, da hierdurch ein Wechsel in die private Krankenversicherung erschwert wird und eine damit einhergehende Ausdünnung des Zustroms an Nachwuchs die Stabilität des PKV-Systems nachhaltig gefährden kann.

Die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Einführung einer Bürgerversicherung lehnt der dbb strikt ab. Diesbezüglich hat der dbb in seiner Stellungnahme erneut die Argumente für einen Erhalt der historisch gewachsenen Pluralität der Versicherungsformen angeführt und auf verfassungsrechtliche Bedenken hinsichtlich eines sofortigen Einbezugs aller PKV-Bestandskunden verwiesen.

Arzneimittel-Neuordnungsgesetz (AMNOG) vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I Seite 2262)

Am 1. Januar 2011 ist das Arzneimittelmarkt-Neuordnungsgesetz (AMNOG) in Kraft getreten.

Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Neuregelung der Zulassung und Kostenersatzung von so genannten innovativen Arzneimitteln. Gerade die kostenintensiven Spezialpräparate mit zum Teil fraglichem Zusatznutzen weisen jährlich zweistellige Zuwachsraten auf. Bei einem Verordnungsanteil von nur 2,5 Prozent erreicht ihr Anteil am GKV-Arzneimittelumsatz bereits rund 26 Prozent.

Die im Gesetz vorgesehene stärkere Regulierung auf dem deutschen Arzneimittelmarkt soll einen Beitrag zur nachhaltigen Stabilisierung im Gesundheitswesen leisten.

Die bereits mit dem GKV-Änderungsgesetz angegangene Hebung von Einsparpotenzialen (wie etwa die vorgesehene Anhebung des Abschlags auf verschreibungspflichtige Arzneimittel von 6 Prozent auf 16 Prozent) sollen konsequent fortgeführt werden.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat eine schriftliche Stellungnahme ([Anhang 34](#)) eingereicht, in der die Initiative des Gesetzgebers ausdrücklich begrüßt worden ist, die pharmazeutische Industrie an den Kostendämpfungen im Gesundheitswesen zu beteiligen. Auch wenn der Beitrag, den die Arzneimittelhersteller zu erbringen haben, hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, wurde mit dem AMNOG ein Maßnahmenpaket umgesetzt, welches seitens der Politik bereits seit vielen Jahren angepackt hätte werden können.

Besonders im Hinblick auf die Neuregelungen zu vermeintlich innovativen Arzneimitteln hat der dbb begrüßt, dass mit der Pflicht zur Belegung des Zusatznutzens durch den pharmazeutischen Hersteller erstmals ein wirkungsvolles Instrument geschaffen worden ist, der Kostenexplosion für patentgeschützte Medikamente entgegenzuwirken.

Die Anhebung des Rabattes von 1,75 Euro auf 2,05 Euro pro Packung, den die Apotheken den Krankenkassen für verkaufte verschreibungspflichtige Medikamente einräumen müssen, beteiligt auch die Apotheken in höherem Maße und ist vom dbb als konsistent begrüßt worden.

Novellierung der Gebührenordnung für Zahnärzte (GOZ-Novelle)

Mit der GOZ-Novelle ist das Gebührenverzeichnis modifiziert worden. Die zahnärztlichen Honorare steigen durchschnittlich um sechs Prozent oder rund 345 Millionen Euro pro Jahr bei gleichzeitigem Verzicht auf eine allgemeine Anhebung des Punktwertes. Entgegen ursprünglichen Planungen ist im Entwurf auf die Einführung einer Öffnungsklausel für von der Gebührenordnung abweichende Honorierungen zahnärztlicher Leistungen verzichtet worden.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der Bundeshauptvorstand des dbb hatte sich bereits im Jahr 2011 zum Thema Öffnungsklausel positioniert; die entsprechend erarbeiteten Grundsätze sind Bestandteil der schriftlichen Stellungnahme des dbb anlässlich der Novellierung der Gebührenordnung für Zahnärzte:

Bei der geplanten Reform der ärztlichen und zahnärztlichen Gebührenordnungen betrachtet der dbb die Einführung von Öffnungsklauseln, die mehr Vertragsfreiheit zwischen Ärzten/Zahnärzten und PKV ermöglichen und ein Abweichen von den strikten Vorgaben der Gebührenordnungen erlauben würden, nicht grundsätzlich ablehnend.

Allerdings müssen derartige Öffnungsklauseln folgende Grundsätze beachten:

Die freie Arztwahl darf nicht eingeschränkt werden. Selektivverträge für die Erbringung ärztlicher/zahnärztlicher Leistungen müssen ihren Schwerpunkt auf die Verbesserung und Sicherung der Qualität legen.

Eine Übertragung des unter Umständen abgesenkten Abrechnungsniveaus für selektiv ausgehandelte Leistungen auf alle anderen ärztlich/zahnärztlich erbrachten Leistungen insbesondere auf die Beihilfe muss ausgeschlossen werden.

In seiner Stellungnahme ([Anhang 35](#)) hat der dbb den Verzicht auf eine allgemeine Anhebung des Punktwertes begrüßt. Da im Zuge der GOZ-Novelle das allgemeine Leistungsverzeichnis und damit die Summe der Honorare um rund sechs Prozent angehoben worden ist, wäre eine weitere Honorarverbesserung nur schwer vermittelbar gewesen. Die Aufnahme prophylaktischer Leistungen in das Gebührenverzeichnis hat der dbb dagegen ausdrücklich begrüßt, trägt dies doch dem Gedanken Prävention vor Curation Rechnung.

Sozialpolitik

GKV-Finanzierungsgesetz (GKV-FinG) vom 22. Dezember 2010 (BGBl. I Seite 2309)

Mit dem GKV-Finanzierungsgesetz stieg der Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung um 0,6 Prozentpunkte auf 15,5 Prozent des Bruttoeinkommens. Der Arbeitgeberbeitrag wurde bei 7,3 Prozent festgeschrieben. Künftige Ausgabensteigerungen sollen über Zusatzbeiträge finanziert werden, die die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragen haben. Ist es einer Krankenkasse nicht möglich, mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds ihre Kosten zu decken, muss sie – wie bisher – einen Zusatzbeitrag erheben, welcher künftig jedoch nicht mehr limitiert ist.

Die 2007 mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz (GKV-WSG) eingeführte Überforderungsklausel bei Zusatzbeiträgen entfällt künftig. Stattdessen wird ein Sozialausgleich eingeführt. Künftig fällt zudem ein Säumniszuschlag in Höhe von mindestens 30 Euro an, falls der Versicherte mit seinem individuellen Zusatzbeitrag in Verzug gerät.

Der Wechsel in die private Krankenversicherung wird erleichtert. Ab dem Jahr 2011 ist wieder das einmalige Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze für die Möglichkeit zum Wechsel ausreichend. Die mit dem GKV-WSG eingeführte Bindefrist von drei Jahren für Wahltarife sinkt auf ein Jahr.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat eine schriftliche Stellungnahme eingereicht, in der die ungleichgewichtige Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – besonders der Geringverdiener – kritisiert wird ([Anhang 36](#)).

Scharf kritisiert hat der dbb die künftige Festschreibung des Arbeitsgeberbeitrages auf 7,3 Prozent. Dies bedeutet den endgültigen Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Forderung des dbb, den bisher schon allein von den Versicherten zu tragenden Beitrag von 0,9 Prozentpunkten wieder in die paritätische Finanzierung einzubauen, blieb unberücksichtigt. Die Arbeitgeber sind nun an künftigen Kostensteigerungen bedingt durch medizinischen Fortschritt und demografischen Wandel nicht mehr beteiligt.

Scharf kritisiert der dbb weiterhin die Aufhebung der Deckelung der kassenindividuellen Zusatzbeiträge und insbesondere deren einkommensunabhängige Erhebung. Der vorgesehene Sozialausgleich greift zudem erst dann, wenn der Zusatzbeitrag mehr als zwei Prozent des individuellen Einkommens ausmacht. Für Geringverdiener sind jedoch bereits die im Falle eines Zusatzbeitrages zusätzlich zu entrichtenden maximal zwei Prozent des Einkommens eine besondere Belastung. Diese sind zusätzlich zur Anhebung des allgemeinen Beitragssatzes für viele kaum noch zu schultern. Der dbb hatte eine vollständige Rückkehr zur paritätischen Finanzierung – abgesehen vom steuerfinanzierten Teil – gefordert. Dies hätte den Verzicht auf Zusatzbeiträge ermöglicht und damit einen komplizierten Sozialausgleich überflüssig gemacht.

Mit der vorgesehenen Aufhebung der dreijährigen Wartezeit für einen Wechsel in die PKV hat der Gesetzentwurf eine Festlegung im Koalitionsvertrag umgesetzt. Der dbb hat diese überfällige Maßnahme begrüßt.

Die vorgesehene Begrenzung der Verwaltungsausgaben der Krankenkassen hat der dbb als verfehlte Sparpolitik kritisiert. Die geschätzten Einsparungen in Höhe von je circa 300 Millionen Euro in den Jahren 2011 und 2012 belasten die Krankenkassen über Gebühr, zumal durch den zu installierenden Sozialausgleich ein enormer Verwaltungsaufwand auf die Krankenkassen zukommt. Insbesondere hat der dbb in diesem Zusammenhang auf die Koordinierungs- und Meldepflichten im Falle mehrerer Beschäftigungsverhältnisse des jeweils betroffenen Arbeitnehmers hingewiesen.

Gesetz zur Verbesserung der Versorgungsstrukturen in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VStG)

Wesentliches Ziel des Gesetzes ist die Sicherstellung einer flächendeckenden, bedarfsgerechten und wohnortnahen Versorgung mit Gesundheitsdienstleistungen.

Unter anderem sieht das Gesetz eine Ausweitung der Angebotsmöglichkeiten der Kassen für Satzungsleistungen vor. Hiermit soll der Leistungswettbewerb der Kassen untereinander gefördert werden.

Die vorgesehenen Regelungen zur Flexibilisierung und Regionalisierung der vertragsärztlichen Honorierung sollen die Attraktivität der Erbringung medizinischer Leistungen in strukturschwachen Gebieten erhöhen. Dem künftigen Fachkräftemangel in medizinischen Berufen tritt das Gesetz mit diversen Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb beamtenbund und tarifunion war zur Anhörung im Gesundheitsausschuss eingeladen und hatte diesbezüglich eine Stellungnahme abgegeben ([Anhang 37](#)).

Auch der dbb sieht auf dem Feld der Versorgungssicherung Handlungsbedarf und hat aus diesem Grund in seiner Stellungnahme das allgemeine Ziel des Gesetzes begrüßt.

Aus Sicht des dbb ergeben sich mit dem Gesetz einige wesentliche Neuregelungen, die der Kommentierung bedürften:

Vor dem Hintergrund der mit der Einführung des Gesundheitsfonds einhergehenden Vereinheitlichung der Beitragssätze in der GKV ist ein wesentliches Differenzierungsmerkmal der Krankenkassen entfallen. Die mit dem Gesetz vorgesehene Ausweitung der Angebotsmöglichkeiten der Kassen für Satzungsleistungen fördert den Leistungswettbewerb der Kassen untereinander. Der dbb hat dies unter der Prämisse begrüßt, dass Art und Umfang derartiger Leistungen klar definiert sind und im unmittelbaren Zusammenhang zum allgemeinen Leistungskatalog der GKV stehen müssen.

Die vorgesehene Stärkung der Delegationsmöglichkeiten für die Erbringung ärztlicher Leistungen hat der dbb in seiner Stellungnahme kritisiert. Die Übertragung ärztlicher Aufgaben an nicht-ärztliches Personal („Hilfspersonen“) kann der dbb – trotz Letztverantwortung des Arztes – nur unter klarer Festlegung entsprechender Qualitätsanforderungen mittragen.

Die vorgesehenen Regelungen zur Flexibilisierung und Regionalisierung der vertragsärztlichen Honorierung erhöhen die Attraktivität der Erbringung medizinischer Leistungen in strukturschwachen Gebieten und sind vom dbb begrüßt worden.

Mit den diversen Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aus Sicht des dbb mit dem Gesetz wichtige Weichen gestellt, dem künftigen Fachkräftemangel in medizinischen Berufen entgegenzutreten.

Anlässlich der Anhörung hat der dbb sein Unverständnis über die Neuregelung des § 221b SGB V zum Ausdruck gebracht. Diese gibt der Bundesregierung auf, die mit dem GKV-VStG verbundenen Auswirkungen auf das Versorgungsgeschehen im Bereich der vertragszahnärztlichen und vertragsärztlichen Versorgung einschließlich der finanziellen Auswirkungen auf die GKV bis zum 30. April 2014 zu evaluieren. Das Ergebnis soll bei der Festlegung der Höhe der Zuzahlungen des Bundes für den Sozialausgleich mildernd berücksichtigt werden. Der dbb hat diese Regelung scharf kritisiert. Sie birgt die Gefahr, dass die Versicherten künftig auch den um zukünftige und noch nicht absehbare Folgekosten des GKV-VStG geminderten Sozialausgleich mitfinanzieren müssen.

Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (PNG)

Mit dem Pflegeeneuausrichtungsgesetz werden die bisher mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vorgesehenen Leistungen für demenziell Erkrankte deutlich ausgeweitet.

Auch der verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf trägt der Gesetzentwurf mit einigen Neuregelungen, wie etwa der zusätzlichen Gewährung des hälftigen Pflegegeldes bei Kurzzeit- oder Verhinderungspflege, Rechnung.

Entgegen den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag wurde jedoch weder die Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffes aufgegriffen, noch wurde die Finanzierungsseite der Pflegeversicherung nachhaltig angegangen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Die langjährige Forderung des dbb, den Pflegebedürftigkeitsbegriff dem medizinisch-technischen Fortschritt sowie den zu erwartenden demographischen Verschiebungen

Sozialpolitik

anzupassen, beziehungsweise entsprechend neu zu definieren, spiegelt sich bereits in einen Beschluss des Bundeshauptvorstandes aus dem Jahr 2009 wider:

Der dbb unterstützt die Vorschläge des Beirates zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, insbesondere die stärkere Differenzierung bei der Beurteilung der Pflegebedürftigkeit, da diese eine gerechtere Verteilung der Hilfen ermöglicht und diese somit verstärkt auch den demenziell Erkrankten zu Gute kommen können. Die vom Beirat vorgeschlagene Erstellung eines Gesamtkonzepts zur verbesserten Koordination von Teilhabeleistungen nach dem SGB IX und Versicherungsleistungen nach dem SGB XI wird ebenfalls unterstützt. Der dbb fordert den Gesetzgeber auf, diese Vorschläge zügig umzusetzen, um entsprechende Entlastungen für die Betroffenen möglichst zeitnah realisieren zu können.

In seiner schriftlichen Stellungnahme ([Anhang 38](#)) hat der dbb den Beschluss des Bundeshauptvorstandes umgesetzt und die Ausklammerung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs scharf kritisiert. Die vorgesehenen Leistungsausweitungen hätten im Kontext einer Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs sinnvoller umgesetzt werden können. Nun besteht die Gefahr, dass die vorgesehenen Leistungsausweitungen eine strukturelle Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs konterkarieren.

Hingegen hat der dbb in seiner Stellungnahme die teilweise deutlichen Verbesserungen für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz begrüßt.

Mit der vorgesehenen Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ und der damit verbundenen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird die langjährige Forderung des dbb nach günstigeren Rahmenbedingungen für pflegenden Frauen umgesetzt.

Deutlich Kritik äußerte der dbb anlässlich der Verbändeanhörung im Hinblick auf die fehlende Nachhaltigkeit der Finanzierung sowie die Ausklammerung der Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs. Beide Punkte sollten gemäß des Koalitionsvertrages in der laufenden Legislaturperiode angegangen werden.

Der dbb hat in seiner Stellungnahme jedoch nicht grundsätzlich kritisiert, dass die noch im Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung einer möglicherweise obligatorischen teilkapitalgedeckten Zusatzversicherung in der Pflegeversicherung im Gesetz nicht aufgenommen worden ist. Der dbb hatte diesbezüglich Bedenken geäußert, sieht er doch in einer privaten Zusatzkomponente das Ziel verfehlt, Bedürftigkeit durch den Eintritt eines Pflegefalles zu verhindern. Die Frage der Effizienz bei voraussichtlich relativ geringen Beiträgen hätte sich sowohl bei eigenständigen Pflegezusatzversicherungen als auch bei Integration eines „Pflegebausteins“ in bestehende (Riester-) Verträge gestellt.

Gesetz zur Verbesserung der Rechte von Patientinnen und Patienten (Patientenrechtegesetz)

Im Wesentlichen beinhaltet der Gesetzentwurf Regelungen, die der Stärkung der Rechte der Patientinnen und Patienten dienen und die in einem eigenständigen Abschnitt im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt werden sollen.

Die Regelungen zur Patientenakte und der damit verbundenen Vorgabe zur lückenlosen Dokumentation dienen der Transparenz und sollen die Durchsetzung möglicher zukünftiger Schadenersatzansprüche geschädigter Patienten erleichtern.

Desweiteren werden die Krankenhäuser verpflichtet, ein patientenorientiertes Beschwerdemanagement zu installieren. Die vorgesehene Vernetzung mit dem ebenfalls neu einzuführenden einrichtungsübergreifenden Fehlermanagement ist sinnvoll und leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung in der stationären Versorgung.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat eine schriftliche Stellungnahme eingereicht, in der die Neuregelungen zu Gunsten der Patienten größtenteils begrüßt werden ([Anhang 39](#)).

Die im Grundsatz positiv zu sehende Erleichterung der Beweisführung aus dem Arzthaftungsrecht darf aus Sicht des dbb allerdings nicht dazu führen, dass ein zu rigides Haftungsrecht mögliche Tendenzen der Defensivmedizin verstärken kann. Medizinisch

notwendige Risiken könnten zu Lasten der Patienten umgangen werden, indem der Behandelnde eine risikoärmere „second-best“ Lösung empfiehlt.

Die Einsichtsrechte in die Patientenakte tragen dem Selbstbestimmungsrecht der Patientinnen und Patienten Rechnung.

Die vorgesehene Installation eines patientenorientierten Beschwerdemanagements hat der dbb ausdrücklich begrüßt.

Neben dem dbb hat ein Großteil der geladenen Verbände das Fehlen konkreter Hinweise auf die Beachtung der besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung bei der Erstellung des Gesetzentwurfes kritisiert. Besonders vor dem Hintergrund, dass sich die Bundesregierung in ihrem im Juni 2011 vorgelegten Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention explizit dafür ausspricht, bei allen politischen Vorhaben die Belange und Bedürfnisse im Sinne des „Disability Mainstreaming“ besonders zu berücksichtigen, muss an dieser Stelle nachgebessert werden. Die beteiligten Ministerien (Bundesministerium der Justiz und Bundesministerium der Gesundheit) sowie der Patientenbeauftragte der Bundesregierung, Herr Zöller, haben zugesagt, den Gesetzentwurf diesbezüglich nochmals zu prüfen.

Gesetz zur Änderung versicherungsrechtlicher Vorschriften

In der Vergangenheit haben sich einige Probleme bei der rechtlichen Umsetzung privater Krankenversicherungsverträge ergeben, die mit dem Gesetz beseitigt werden sollen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Defizite in der Beratung haben dazu geführt, dass die Versicherten mittels Selbstbehalten ihren Beitrag fiktiv senken konnten, rechnerisch allerdings immer noch über der Kappungsgrenze lagen und somit den Maximalbetrag zu zahlen hatten. Zum großen Bedauern des dbb sind diese Versicherten nicht aktiv von ihren Versicherungsunternehmen angesprochen worden, beziehungsweise gab es in einigen Fällen sogar Probleme, den Selbstbehalt zu kündigen.

Die bisherige Regelungslücke zu schließen entspricht einer seit längerem erhobenen Forderung des dbb. Aus diesem Grund hat der dbb das vorgesehene gesetzliche Kündigungsrecht im Hinblick auf den Selbstbehalt ausdrücklich begrüßt.

Die Vielzahl derzeit am Markt angebotener Krankenversicherungstarife und die Komplexität des Krankenversicherungsrechts bedingen einen hohen Beratungsaufwand, gegebenenfalls das Einreichen medizinischer Gutachten und vor allem Bedenzeit für die zu Versichernden. Die geltende Kündigungsfrist für den Versicherungsnehmer im Falle einer Prämienhöhung von derzeit einem Monat ist im Regelfall nicht ausreichend, um bei einem neuen Krankenversicherungsunternehmen alle erforderlichen Unterlagen einzureichen und die Versicherungsbedingungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu sichten. Aufgrund des Erfordernisses der Pflicht zur Versicherung ist somit in vielen Fällen eine Kündigung des alten Vertrages nicht möglich, sofern innerhalb der gesetzten Frist kein Neuabschluss bei einem anderen Unternehmen nachgewiesen werden kann. Die vorgesehene Verlängerung der Frist von einem auf zwei Monate ist verbraucherfreundlich und ist vom dbb in seiner Stellungnahme begrüßt worden ([Anhang 40](#)).

Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitsmarktpolitik der letzten Jahre war geprägt von Bestrebungen seitens der Politik, das Instrumentarium zu straffen, mehr Übersichtlichkeit für alle Beteiligten zu erreichen sowie die Sachleistungsvorgabe zu individualisieren und zu flexibilisieren.

Gesetz zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008 (BGBl. I Seite 2917)

Das in weiten Teilen am 1. Januar 2009 in Kraft getretene Gesetz hat das Ziel, arbeits- und ausbildungssuchende Menschen schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies soll durch neue arbeitsmarktpolitische Instrumente ermöglicht werden. Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die sich in der Vergangenheit nicht bewährt haben, wurden hingegen abgeschafft.

Sozialpolitik

Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit als Kernbereich der Arbeitsmarktpolitik soll durch das Gesetz gestärkt werden.

Eingeführt wurden unter anderem ein Vermittlungsbudget in jeder Agentur für Arbeit, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, ein Rechtsanspruch auf die Vorbereitung zur Erlangung des nachträglichen Hauptschulabschlusses, die Förderung der Berufsausbildung nach dem Altenpflegegesetz und die Erhöhung der Transparenz der Instrumente zur Förderung benachteiligter Jugendlicher.

Im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) wurden unter anderem die intensivere Nutzung der Sprachförderangebote für Personen mit Migrationshintergrund, die Einführung einer „freien Förderung“ in jeder Agentur für Arbeit und die Übernahme der neuen Leistungen im Bereich der Vermittlung auch in der Grundsicherung für Arbeitssuchende aufgenommen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb war am Gesetzgebungsverfahren beteiligt und hat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben ([Anhang 41](#)). Aus Sicht des dbb ist es konsequent und folgerichtig, wenn Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit im Rahmen von Evaluierungen als ineffektiv herausgestellt haben oder kaum genutzt wurden, aus dem Leistungskatalog gestrichen werden (so beispielsweise der Einstellungszuschuss bei Neugründungen oder etwa die Förderung der beruflichen Weiterbildung mittels job-rotation).

Mit der Einführung eines Vermittlungsbudgets ist eine langjährige Forderung des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften umgesetzt worden. Der dbb sieht hierin einen großen Schritt hin zu mehr Effizienz und Effektivität bei der Vermittlung in Arbeit und hat dies in seiner Stellungnahme ausdrücklich begrüßt. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass sämtliche am Vermittlungsprozess Beteiligte von der Neuregelung profitieren. Maßnahmen können zielgerichteter eingesetzt werden. Dies hilft den Betroffenen, weil genau an den „Schwachstellen“ der zu Vermittelnden angesetzt wird.

Kritisiert hat der dbb hingegen die Begrenzung der freien Förderung auf maximal zwei Prozent des Eingliederungstitels. Zwar ist das Vermittlungsbudget hinsichtlich der Finanzausstattung nicht gedeckelt. Es steht jedoch zu befürchten, dass die Summe der individuell zu erbringenden Leistungen bei weitem nicht ausreichen wird, um den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden angemessen Rechnung zu tragen. Die gilt besonders vor dem Hintergrund, dass bisher in einigen ARGEN bis zu 30 Prozent des Eingliederungstitels für sonstige weitere Leistungen verwendet werden.

Der neu verankerte Anspruch auf Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme ist vom dbb im Grundsatz begrüßt worden. Die Gewährung einer Entgeltsicherung für Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, leistet einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit, die sich gerade in dieser Gruppe in besonderem Maße manifestiert. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt kann jedoch arbeitgeberseitig negative Anzeigeeffekte hervorrufen. Der dbb hat in seiner Stellungnahme deutlich auf die Gefahr hingewiesen, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu regulärem Lohn gelöst werden, um im Anschluss geförderte Beschäftigungsverhältnisse zu vereinbaren.

Der dbb hat weiterhin betont, dass der Großteil der durchaus begrüßenswerten Neuregelungen ihre positiven Effekte jedoch nur mit ausreichendem Personal entfalten können und entsprechend eine bessere Personalausstattung gefordert.

Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe nach § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz – RBEG) vom 24.3.2011 (BGBl. I Seite 453)

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 9. Februar 2010 die Regelungen hinsichtlich der Bemessung der Regelsätze für Empfänger von Arbeitslosengeld II für nicht mit der Verfassung vereinbar erklärt und dem Gesetzgeber eine Neuregelung bis zum 31.12.2010 aufgetragen. Mit dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz, welches am 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber dieser Aufforderung Folge geleistet.

Zusätzlich zum bestehenden Regelsatz haben 2,5 Millionen Kinder und Jugendliche aus bedürftigen Familien nun einen Anspruch auf Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hatte im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens eine Stellungnahme ([Anhang 42](#)) zum Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz – RBEG) gegenüber dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages abgegeben, in der besonders die neu vorgesehenen Leistungen für Kinder, Schüler und Jugendliche begrüßt werden. Die Gewährung in Form von Sachleistungen entspricht einer langjährigen Forderung des dbb, kann so doch gewährleistet werden, dass die Unterstützung auch bei den Kindern ankommt. Die absolute Höhe des neu bemessenen Regelsatzes hat für viel Diskussion gesorgt. Bei aller möglichen Kritik sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung die absolute Höhe der Regelsätze nicht als evident unzureichend erklärt hat. Vielmehr ging es den obersten Richtern um die Bemessungsgrundlage sowie die Verfassungswidrigkeit der Ableitung der Kinderregelsätze von denen der Erwachsenen als prozentualen Anteil. Aus Sicht des dbb ist mit der Bemessung anhand eines Statistikmodells auf Grundlage der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) ein probates, verfassungsgemäßes Werkzeug zur Ermittlung der Regelsätze im Gesetz verankert worden.

Insgesamt 2,5 Millionen Kinder profitieren vom Bildungspaket und können die Leistungen in Anspruch nehmen. Dies gilt für Kinder, deren Eltern Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld, Sozialhilfe, den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen. Der dbb hat diesbezüglich in seiner Stellungnahme begrüßt, dass das Bildungspaket in Sachleistungsform erbracht wird und somit mögliche Fehlanreize weitestgehend vermieden werden.

Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011 (BGBl. I Seite 2854)

Mit dem Gesetz ist das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium deutlich gestrafft und individualisiert worden. Die Vermittlung in Arbeit soll so passgenauer werden.

Die bisherige Zuordnung der Instrumente der aktiven Arbeitsförderung nach der Dreiteilung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger hin zu einer Neuaufteilung nach Bedarfslagen soll die bis dato bestehenden Redundanzen reduzieren und die Transparenz für alle am Vermittlungsprozess Beteiligten erhöhen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Teil des Referentenentwurfs wird der langjährigen Forderung des dbb beamtenbund und tarifunion nach einer Reduzierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie einer stärkeren Individualisierung der Leistungserbringung in weiten Teilen Rechnung getragen.

Der dbb hat in seiner Stellungnahme ([Anhang 43](#)) betont, dass es für die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter von großer Bedeutung ist, dass der bisher überwiegend standardisierte Maßnahmenkatalog gerade bei Menschen mit zum Teil multiplen Vermittlungshemmnissen nicht zu einer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt führt. Deshalb hat der dbb ausdrücklich die vorgesehene Stärkung der Ermessensspielräume vor Ort begrüßt, allerdings in diesem Zusammenhang zu bedenken gegeben, dass die damit verbundene Individualisierung der Beratung und Förderung mit der aktuellen Personalausstattung in den Arbeitsagenturen und Jobcentern nicht zu leisten sei. Sein Unverständnis hat der dbb darüber zum Ausdruck gebracht, dass trotz aller Evaluation das in der Vergangenheit erfolgreiche Instrument der Berufseinstiegsqualifizierung als eigenständige Maßnahme abgeschafft wird. Dies ist vor dem Hintergrund der hohen Eingliederungsquote und des ausgesprochen erfreulichen Kosten-Nutzen-Verhältnisses dieses Instruments nicht nachvollziehbar.

In seiner Stellungnahme hat der dbb weiterhin Zweifel bezüglich des politisch angestrebten Einsparvolumens geäußert, welches aus Sicht des dbb nicht ausschließlich aus Effizienzgewinnen resultieren kann. Es muss verhindert werden, dass sich die Beschäftigten vor Ort durch Sparzwänge genötigt sehen, eher zu rationieren, als die erweiterten Ermessensspielräume ausschöpfen zu können.

Arbeit

Arbeit

Arbeitsrecht

Im Bereich des Arbeitsrechts lagen im Berichtszeitraum die Schwerpunkte auf den Bereichen Leiharbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse. Der dbb hat die Versuche des Gesetzgebers, dem ausufernden Missbrauch der Leiharbeit entgegenzuwirken, kritisch verfolgt und begleitet.

Bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen hat das Hauptaugenmerk des dbb auf der Entwicklung der höchstrichterlichen Rechtsprechung gelegen. Eine Änderung des die Befristung regelnden Teilzeit- und Befristungsgesetzes war im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

Zu diesem Themenschwerpunkt wurden seitens der Oppositionsparteien im Bundestag Anträge durch Abgeordnete und Fraktionen gestellt, die deutliche Einschränkungen bei der sachgrundlosen Befristung forderten. Übereinstimmend verlangten sie, die Möglichkeit zur kalendermäßigen Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren und bis zur Dauer von fünf Jahren für Arbeitnehmer ab vollendeten 52. Lebensjahr ersatzlos zu streichen (BT Drs. 17/1769 verschiedene Abgeordnete und die Fraktion der SPD, 17/1968 verschiedene Abgeordnete und die Fraktion DIE LINKE, 17/2922 verschiedene Abgeordnete und die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN). Die Anträge sahen je nach Antragsteller weitere Einschränkungen von befristeten Arbeitsverträgen vor. Die Anträge wurden vom Deutschen Bundestag in seiner Sitzung am 29. September 2011 abgelehnt.

Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (Erstes AÜGÄndG) vom 28. April 2011 (BGBl. I Seite 642)

Der Gesetzgeber kam mit diesem Gesetz seiner Verpflichtung nach, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit umzusetzen.

Das Gesetz verfolgt zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeitsverhältnissen verschiedene Wege. Es stellt klar, dass die Überlassung von Arbeitnehmern immer nur vorübergehend erfolgen darf. Zudem müssen Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher ausgeschieden sind und nun „zurückverliehen“ werden, in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einem vergleichbaren Stammmitarbeiter gleichgestellt werden. Hierdurch soll der sogenannte „Drehtüreffekt“ – Entlassung, um im selben Unternehmen zu schlechteren Bedingungen weiterzuarbeiten – verhindert werden. Der Entleiher wurde des Weiteren verpflichtet, den in seinem Betrieb tätigen Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen (zum Beispiel Betriebskindergarten, Kantine) zu gewähren und von freien Arbeitsplätzen im Einsatzunternehmen zu unterrichten. Das Gesetz ermöglicht, einen tarifvertraglichen Mindestlohn als Lohnuntergrenze für Leiharbeitnehmer aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags von Tarifvertragsparteien aus der Zeitarbeit festzusetzen. Änderungen wurden auch im Bereich der Erlaubnispflicht der Verleiher vorgenommen. Bislang galt die Erlaubnispflicht ausschließlich für Verleiher, die Leiharbeitnehmer gewerbsmäßig an Dritte (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wollten. Die Ausweitung des Anwendungsbereiches auf die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entsprach den Vorgaben der europäischen Richtlinie.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der Bundeshauptvorstand des dbb fasste bereits in seiner Sitzung im Juni 2010 folgenden Beschluss:

„Der dbb fordert den Gesetzgeber auf, den Missbrauch der Leiharbeit gesetzlich zu beenden.

Hierzu ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der Tarifvorbehalt zu Gunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigte sind bei der Entlohnung gleichzustellen und zu gleichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Dies schließt die Möglichkeit des Zuganges zu Gemeinschaftseinrichtungen mit ein.

Das Synchronisationsverbot ist wieder einzuführen. Hierdurch wird verhindert, dass Beschäftigte beim Verleihbetrieb nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes eingestellt werden. Das Beschäftigungsrisiko hat der Verleihbetrieb und nicht der Leiharbeitnehmer zu tragen.

Der dbb fordert den Gesetzgeber auf, Regelungen zu schaffen, die es verhindern, dass Stammbeschäftigte durch Leiharbeitnehmer ersetzt werden. Gleiches gilt für den Fall, dass Stammbeschäftigte durch gegebenenfalls konzerninterne gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung künftig ihre Festanstellung zu Lasten eines Leiharbeitsvertrages verlieren.

Der dbb fordert die zeitliche Beschränkung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern. Hierdurch wird es den Entleiherbetrieben erschwert, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen.

Betriebsräte der Entleiherbetriebe müssen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Eingigungsstelle) über den Einsatz von Leiharbeitnehmern erhalten, um den Austausch der Stammebelegschaft durch Leiharbeitnehmer zu verhindern.

Die Betriebsräte der Entleiherbetriebe müssen die Möglichkeit haben, die tarifgerechte Eingruppierung oder gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte zu kontrollieren. Gegebenenfalls müssen sie ein Veto gegen die Einstellung einlegen können.

Es muss sichergestellt werden, dass die Leiharbeitskräfte während ihres Einsatzes im Entleiherbetrieb als betriebszugehörige Beschäftigte gelten. Leiharbeitsbeschäftigte müssen ab dem ersten Tag ein aktives Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen im Entleiherbetrieb erhalten. Ihnen muss darüber hinaus auch das passive Wahlrecht eingeräumt werden. Es muss sichergestellt sein, dass die Leiharbeitnehmer bei der Berechnung der Größe des Betriebsrates im Einsatzbetrieb berücksichtigt werden.“

Zum Gesetzentwurf nahm der dbb am 1. März 2011 Stellung ([Anhang 44](#)).

Der Gesetzentwurf wurde zum Anlass genommen, sich erneut für die Stärkung regulärer Beschäftigungsverhältnisse auszusprechen. Leiharbeit dürfe als Instrument nur dann in Betracht kommen, wenn ein kurzfristiger flexibler Einsatz erforderlich ist, um Nachfrage- oder Auftragsspitzen abzudecken.

Der dbb wies darauf hin, dass der Anstieg der Leiharbeitsverhältnisse in vielen Branchen zu Lasten regulärer Arbeitsplätze erfolge. Nicht selten werde die Stammebelegschaft reduziert, um zeitgleich die Anzahl der Leiharbeitnehmer in dem Betrieb zu erhöhen.

Der dbb begrüßte zwar grundsätzlich den Gesetzentwurf als Schritt in die richtige Richtung, kritisierte jedoch umso heftiger, dass der Gesetzentwurf eine Vielzahl wichtiger Kernprobleme, die bei der Arbeitnehmerüberlassung auftreten, nicht berücksichtige.

Der dbb stellte seine Forderungen an Hand des Beschlusses des Bundeshauptvorstandes auf. Einige Forderungen des dbb wurden im Gesetz berücksichtigt. Andere Forderungen fanden sich nicht im Gesetz wieder.

So wurde die Forderung nach gleichem Lohn und gleichen Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer und Stammebelegschaft durch das Gesetz nicht hinreichend umgesetzt. Gleiches gilt für die Mitbestimmung und das vom dbb geforderte Synchronisationsverbot sowie die zeitliche Beschränkung eines Einsatzes.

Umgesetzt wurden hingegen die Forderungen des dbb, Leiharbeitnehmern der Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten durch den Entleiher zu gewähren und ihnen offene Stellen im Entleiherbetrieb bekannt zu geben. Auch wurde der Forderung des dbb nach einer „Drehtürklausel“ entsprochen.

Haushaltsbefristung, Vorlagebeschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. April 2010 (Az.: 7 SA 1224/09), mündliche Verhandlung vor dem Europäischen Gerichtshof (Az.: C-586/10)

Das Landesarbeitsgericht Köln legte dem Europäischen Gerichtshof eine Frage zur „Haushaltsbefristung“ von Arbeitsverträgen vor. Das Landesarbeitsgericht wollte wissen, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages mit dem Unionsrecht vereinbar ist, wenn

Arbeit

der Grund für die Befristung ist, dass der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Mit dieser Regelung eröffnet der Gesetzgeber den öffentlichen Arbeitgebern eine Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, die der Privatwirtschaft nicht zur Verfügung steht.

Am 25. Mai 2011 verhandelte der Europäische Gerichtshof mündlich über den Vorlagebeschluss des Landesarbeitsgerichts. Den Schlussanträgen des Generalanwalts vom 15. September 2011 kann entnommen werden, dass die Haushaltsbefristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht zwingend mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Da sich der zugrunde liegende Rechtsstreit im Laufe des Verfahrens erledigt hatte (die Klägerin wurde unbefristet weiterbeschäftigt), konnte der Europäische Gerichtshof leider nicht mehr über den Vorlagebeschluss entscheiden.

Dieses Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof wurde durch ein Dienstleistungszentrum des dbb geführt.

Haushaltsbefristungen bei der Bundesagentur für Arbeit, Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9. März 2011 (Az.: 7 AZR 728/09)

Mit Urteil vom 9. März 2011 entschied das Bundesarbeitsgericht, dass die Bundesagentur für Arbeit die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht damit rechtfertigen könne, ein von ihr aufgestellter Haushaltsplan sehe Haushaltsmittel für befristete Arbeitsverträge vor.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) liegt ein sachlicher Grund für eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird. Eine Haushaltsbefristung und somit eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gegenüber Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft, ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls dann nicht mit dem Gleichheitssatz vereinbar, wenn das den Haushaltsplan aufstellende Organ und der Arbeitgeber identisch sind und es an einer unmittelbaren demokratischen Legitimation des Haushaltsplangebers fehlt. Das sei bei der Bundesagentur für Arbeit der Fall. Ihr Vorstand stelle den Haushaltsplan auf und vertrete zugleich die Bundesagentur als Arbeitgeber. Die Bundesagentur könne daher durch die Ausgestaltung des Haushaltsplans den Sachgrund für die Befristung der von ihr geschlossenen Arbeitsverträge selbst schaffen.

Dieser Entscheidung war eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vorausgegangen, in der das Gericht sich bereits mit der Haushaltsmittelbefristung bei der Bundesagentur für Arbeit auseinandergesetzt hatte. Das Gericht hatte die Frage, ob sich die Bundesagentur für Arbeit überhaupt auf die entsprechende Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG berufen könne, in seiner Entscheidung ausdrücklich offen gelassen (BAG Urteil vom 17. März 2010, Az.: 7 AZR 834/08). Dieses Verfahren wurde durch ein Dienstleistungszentrum des dbb geführt.

Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“, Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. April 2011 (Az.: 7 AZR 716/09)

Das Bundesarbeitsgericht entschied mit Urteil vom 6. April 2011, dass der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahren zu befristen, eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber nicht entgegenstehe, wenn diese frühere Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Das gilt jedoch dann nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

In Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung sind nunmehr Befristungen des Arbeitsverhältnisses möglich, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis („Zuvor-Beschäftigung“) mit dem Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurückliegt.

Durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ sollten nach dem Zweck des Gesetzes Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot könne allerdings laut Bundesarbeitsgericht auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung sei daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich sei. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten bestehe regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre lägen. Dieser Zeitraum entspräche auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist von drei Jahren zum Ausdruck komme.

Das Verfahren wurde durch ein Dienstleistungszentrum des dbb geführt.

Wiederholte Befristung auch bei ständigem Vertretungsbedarf zulässig, Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 26. Januar 2012 (Az: C-586/10)

Der Europäische Gerichtshof entschied am 26. Januar 2012, dass der vorübergehende Bedarf an Vertretungskräften grundsätzlich einen sachlichen Grund im Sinne des Unionsrechts darstellen könne, der sowohl die Befristung der mit den Vertretungskräften geschlossenen Verträge als auch deren Verlängerung rechtfertige.

Der Europäische Gerichtshof hält eine fortlaufende Befristung von Arbeitsverträgen wegen Vertretung grundsätzlich für mit dem Unionsrecht vereinbar, sofern tatsächlich ein Vertretungsbedarf fortbesteht. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages im Einzelfall durch einen sachlichen Grund wie den vorübergehenden Bedarf an Vertretungskräften gerechtfertigt ist, haben die nationalen Gerichte jedoch alle Umstände dieses Einzelfalls einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge zu berücksichtigen.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat in verschiedenen Foren sich für eine Beschränkung der befristeten Arbeitsverhältnisse eingesetzt.

Durch die Dienstleistungszentren des dbb wurde eine Vielzahl an Verfahren zur Befristung von Arbeitsverhältnissen geführt. Ein Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof zur Haushaltsbefristung von Arbeitsverträgen wurde leider nicht durch Entscheidung in der Sache abgeschlossen.

Der Bundeshauptvorstand fasste in seiner Sitzung im Juni 2011 folgenden Beschluss:

„Der dbb spricht sich dafür aus, befristete Beschäftigungsverhältnisse auf das notwendige Maß zu beschränken. Der dbb lehnt daher die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristungen in § 14 Abs. 2, 2a und 3 Teilzeit- und Befristungsrecht (TzBfG) ab und fordert die Streichung der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.“

Sachgründe für Befristungen von Arbeitsverträgen bedürfen der expliziten gesetzlichen Regelung. Die bisher gesetzlich vorgesehenen Befristungsgründe der Erprobung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG) und der Zweckbindung von Haushaltsmitteln (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG) sind sachwidrig und daher ebenfalls zu streichen. Auch für sachlich begründete Befristungen muss eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, die stetig aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse (Kettenbefristungen) verhindert und in unbefristete überführt.

Mit diesen Forderungen kann einem weitergehenden Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse Einhalt geboten werden.

Der dbb setzt sich für Beschäftigungsverhältnisse ein, die als Normalarbeitsverhältnisse den Beschäftigten Planungssicherheit und sozialen Schutz sowie auskömmliche Einkommen sichern.“

Arbeitsschutz/Gesetzliche Unfallversicherung

Zweite Verordnung zur Änderung der Berufskrankheitenverordnung (2. BKV-ÄndV)

Die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV), zuletzt geändert durch die 2. BKV-ÄndV am 11. Juni 2009 (GMBI. I Seite 1273), enthält die Liste der anerkannten Berufskrankheiten.

Arbeit

Mit der 2. BKV-ÄndV sind fünf Krankheiten zur BKV neu aufgenommen worden:

- 1318 Erkrankungen des Blutes, des blutbildenden und des lymphatischen Systems durch Benzol
- 2112 Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbare Kniebelastung mit einer kumulativen Einwirkungsdauer während des Arbeitslebens von mindestens 13 000 Stunden und einer Mindesteinwirkungsdauer von insgesamt einer Stunde pro Schicht
- 4113 Lungenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis von mindestens 100 Benzo[a]pyren-Jahren $[(\mu\text{g}/\text{m}^3) \times \text{Jahre}]$
- 4114 Lungenkrebs durch das Zusammenwirken von Asbestfaserstaub und polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis, die einer Verursachungswahrscheinlichkeit von mindestens 50 Prozent nach der Anlage 2 entspricht
- 4115 Lungenfibrose durch extreme und langjährige Einwirkung von Schweißrauchen und Schweißgasen – (Siderofibrose)

Die Änderungen entsprechen den veröffentlichten Empfehlungen des Ärztlichen Sachverständigenbeirats „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Mit Schreiben vom 16. Januar 2009 an das BMAS hat der dbb die Anpassung der Berufskrankheiten-Verordnung sowie der Berufskrankheitenliste an neue medizinisch-wissenschaftliche Erkenntnisse begrüßt. Die Neubezeichnung beziehungsweise Neuaufnahme der fünf Krankheiten wurde insoweit unterstützt.

Der dbb hat zudem angeregt, dass der Ärztliche Sachverständigenbeirat die Aufnahmevoraussetzungen von Kehlkopf- und Stimmbänderkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern in den Katalog der Berufskrankheiten prüft.

Durch ihre Tätigkeit, so der dbb, ist diese Berufsgruppe typischerweise einer erhöhten Belastung des Kehlkopfes und der Stimmbänder ausgesetzt. Hierdurch werden die genannten Erkrankungen ausgelöst.

Dies gilt auch für die durch die Arbeit an und auf der Straße und an Autobahnen entstandenen Erkrankungen des Straßenbetriebsdienstpersonals, wie zum Beispiel Gehörschädigungen, Lungenerkrankungen, Gelenkerkrankungen, Wirbelsäulenerkrankungen, Bandscheibenvorfälle und Nervenleiden et cetera.

Neuberufung des Ausschusses für Betriebssicherheit

Im Jahr 2010 stand die Neuberufung des Ausschusses für Betriebssicherheit (ABS) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an. Das BMAS hatte den dbb erstmals gebeten, Vorschläge für die Besetzung der Mitglieder- beziehungsweise Stellvertreterposten im ABS sowie für die vorgesehenen Unterausschüsse zu unterbreiten. Ein entsprechendes Arbeitsprogramm für die Berufenungsperiode 2010 bis 2014 wurde vorgelegt.

Die Personen sollten während des vierjährigen Berufenungszeitraums aktiv im Berufsleben stehen und sowohl zeitlich als auch fachlich in der Lage sein, engagiert im Ausschuss und seinen Untergremien mitzuarbeiten. Zudem waren die vorschlagsberechtigten Stellen nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz verpflichtet, für jeden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann vorzuschlagen, soweit nicht Ausnahmegründe bestehen.

Der dbb benannte sodann Mitglieder für den ABS und seine Unterausschüsse entsprechend den Vorgaben des BMAS. Das Mitglied für den dbb im ABS gehört dem BTB, die beiden Stellvertreterinnen dem BTB sowie der komba gewerkschaft an. Auch in den vier Unterausschüssen sowie den beiden Arbeitskreisen ist der dbb vertreten.

Die aktuelle Amtszeit endet am 31. Dezember 2014.

Gesundheitsförderungsberichte (2007–2010)

Das Bundesministerium des Innern (BMI) legt jährlich den Gesundheitsförderungsbericht vor. Er gibt unter anderem über Fragen des Arbeitsschutzes in der unmittelbaren Bundesverwaltung Auskunft.

Im Gesundheitsförderungsbericht 2010 wird darauf hingewiesen, dass sich die „Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung“ als zielführend erwiesen habe. Den Arbeitsschutzexperten stehe mit ihr eine anspruchsvolle Software zur Unterstützung der Gefährdungsermittlung zur Verfügung.

Sie helfe den Arbeitgebern bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz. Der Einsatz der Handlungshilfe ist für den Bundesdienst verbindlich.

Der Gesundheitsförderungsbericht 2009 gibt Auskunft darüber, dass die Zahl der Arbeitsunfälle von Tarifbeschäftigten und Auszubildenden seit 2005 um mehr als 40 Prozent gesunken ist.

Der Gesundheitsförderungsbericht 2008 weist darauf hin, dass nach der sogenannten „Potsdamer Erklärung“ vom 30. November 2005 die Arbeits- und Dienstunfälle im gesamten öffentlichen Dienst bis 2011 um 30 Prozent gesenkt werden sollen. Der unmittelbare Bundesdienst habe sich in einer Ressortbesprechung Anfang 2007 darauf verständigt, dieses Ziel ebenfalls anzustreben.

Der Gesundheitsförderungsbericht 2007 meldet eine Abnahme der Arbeits- und Wegeunfälle gegenüber dem Vorjahr.

Gespräch zur Zukunft des Arbeitsschutzes

Am 12. März 2012 stand ein Gespräch des dbb zur Zukunft des Arbeitsschutzes in Deutschland, unter anderem mit externen Sachverständigen und Vertretern des dbb, auf der Tagesordnung. Es wurde erörtert, wie ein umfassend verstandener Arbeitsschutz organisiert sein sollte.

Dabei vertraten sämtliche Akteure, unter anderem das BMAS, die DGUV, der LASI und die BDA, die Auffassung, dass sich die duale Organisation des Arbeitsschutzes in Deutschland bewährt habe und aufrecht erhalten werden sollte. Allerdings sahen sie Verbesserungspotenzial bei der personellen und finanziellen Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger. Durch den eklatanten Personalabbau in den vergangenen Jahren hätten sich die Prüfungsintervalle derart verlängert, dass ein Unternehmen im Schnitt nur alle 100 Jahre einer Prüfung unterzogen würde. Ohne Kontrolle aber würden die gesetzlichen Arbeitsschutzbemühungen in der Praxis oftmals nicht oder nur ungenügend umgesetzt.

Der dbb beschäftigte sich darüber hinaus mit der Berücksichtigung psychischer Belastungen im Arbeitsschutz. Als wesentliches Problem habe sich im Rahmen der Untersuchungen gezeigt, dass psychische Belastungen nur dann von Arbeitgebern erhoben werden können, wenn umfassende Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen werden. Dies sei jedoch nur in maximal 16 Prozent der Gefährdungsbeurteilungen der Fall. Es fehle eine konkrete Benennung im Gesetz, wonach auch psychische Belastungen erfasst werden müssten.

Nach Auffassung des dbb sollte das Themengebiet psychische Erkrankungen im Arbeitsschutzgesetz konkret benannt und verankert werden. Eine Anti-Stress-Verordnung ist hingegen nicht zielführend.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), die 2008 ins Leben gerufen wurde, um die Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern, veröffentlicht jährlich einen Bericht über ihre Aktivitäten.

Zu den wichtigsten Ergebnissen dieses Berichts zählen dabei insbesondere die Verabschiedung des Leitlinienpapiers zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz sowie die Festlegung der Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder der GDA-Periode ab 2013 und die Verabschiedung der gemeinsamen Leitlinien „Gefähr-

Arbeit

dungsbeurteilung und Dokumentation“ und „Arbeitsschutzorganisation“. Für das Jahr 2012 steht unter anderem die Verabschiedung einer gemeinsamen Leitlinie zu Beratung und Überwachung bei psychischen Belastungen auf der Agenda.

Der dbb widmete sich der geplanten Novellierung der Betriebssicherheits-Verordnung (BetrSichV). Insofern soll ein verständliches und strukturiertes Regelwerk geschaffen werden. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Novellierung der Betriebssicherheits-Verordnung angestrebte Zielsetzung „Schaffung eines verständlichen und strukturierten Regelwerks“ wird vom dbb grundsätzlich befürwortet.

Insbesondere die Stärkung der methodischen Vorgaben zur Bereitstellung und zum Betrieb von Arbeitsmitteln wird unterstützt.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht jährlich einen statistischen Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA) in Deutschland. Der SuGA bietet Informationen über verschiedene relevante Gebiete des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Neben den Statistiken zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Verrentungen, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbedingungen, die eine gute Datenbasis für Prävention und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen bieten, werden im Bericht auch die Aktivitäten von GDA, Aufsichtsbehörden der Bundesländer und gesetzlichen Unfallversicherungsträgern vorgestellt. Bei Betrachtung der Unfallzahlen fällt auf, dass diese 2010, im Vergleich zum Vorjahr, angestiegen sind. So ereigneten sich im Berichtsjahr 1 045 816 und damit 7,3 Prozent mehr meldepflichtige Arbeitsunfälle als im Vorjahr.

Der SuGA kommt zu dem Schluss, dass sich aus dem Anstieg der Unfallzahlen 2010 keine Umkehr des langjährigen Trends mit abnehmenden Arbeitsunfallzahlen ableiten lasse.

Schwerpunktthema des SuGA 2010 ist der öffentliche Dienst. Obwohl vielfach auch im öffentlichen Dienst die Zeiten für Arbeitsbeginn und –ende vom Arbeitgeber fest vorgegeben sind (59,7 Prozent), geben 63,4 Prozent der Befragten an, dass sie ihre familiären und privaten Interessen bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigen können.

Was die Arbeitsmenge angeht, fühlen sich die Beschäftigten im öffentlichen Dienst dabei häufiger als andere überfordert (21,7 Prozent), nur 5,1 Prozent geben an, quantitativ unterfordert zu sein.

Der Bericht weist unter anderem auf eine kritische Entwicklung hin, die im dbb schon diskutiert und im Leitantrag Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Gewerkschaftstag 2012 des dbb aufgegriffen worden ist: die Zahlen zeigten, dass in den Bundesländern der Personalstand der Gewerbeaufsicht – wie in den letzten Jahren schon – weiter kontinuierlich abgebaut worden sei und parallel dazu die Zahlen von besichtigten Unternehmen und von Besichtigungen in Unternehmen rückläufig waren.

Eine aufmerksame Verfolgung dieser Entwicklung sei daher weiterhin geboten, so der Bericht.

Teilnahme an der A + A 2011

In der Zeit vom 18. bis 21. Oktober 2011 fand in Düsseldorf die Arbeitsschutzmesse A + A 2011 statt. Es handelt sich um die international führende Fachmesse mit Kongress für persönlichen Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Der dbb nahm erstmals mit einem eigenen Messestand an der Arbeitsschutzmesse teil. Dem dbb ging es mit der Messeteilnahme darum, sein Engagement auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter zu verstärken. Auf dem Stand informierte der dbb über seine Initiativen und gewerkschaftspolitischen Aktivitäten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zum Informationsangebot gehörten verschiedene Flyer zum Arbeitsschutz in unterschiedlichen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes. Insbesondere die Bereiche Krankenhaus, Polizei- und Justizvollzug, Feuerwehr und Verwaltung standen dabei im Vordergrund. Ein Flyer widmete sich darüber hinaus der Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer. Außerdem wurde eine Broschüre mit den wichtigsten Gesetzestexten zum Arbeitsschutz vorgestellt.

Der Messeauftritt des dbb wurde abgerundet durch ein Seminar zu Dienstvereinbarungen zur Gesundheitsförderung einschließlich Gesundheitsmanagement und

Betriebliches Eingliederungsmanagement am 20. Oktober 2011, dem Tag der Betriebs- und Personalräte auf der A + A.

Die nächste Arbeitsschutzmesse wird in der Zeit vom 5. bis 8. November 2013 stattfinden.

Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I Seite 2130)

Die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland ist durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung – Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I Seite 2130) umfassend reformiert worden. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung hatte im Vorfeld bereits im Juni 2006 ein entsprechendes Eckpunktepapier beschlossen. Wesentliches Ziel der Reform war die Modernisierung der Verwaltungsstrukturen. Des Weiteren ging es darum, den veränderten Bedingungen in der gewerblichen Wirtschaft durch eine zeitgemäße Organisation der Unfallversicherung Rechnung zu tragen. Nicht zuletzt sollte die gemeinsame Tragung der Altlasten umverteilt werden.

Im Wesentlichen sind folgende Reformmaßnahmen umgesetzt worden:

- Die Anzahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist von 23 auf neun reduziert worden, die der Unfallkassen auf 17. Dieser Prozess wurde von der Selbstverwaltung in eigener Verantwortung durchgeführt und war bis Ende 2009 abzuschließen.
- Der Lastenausgleich zwischen den gewerblichen Berufsgenossenschaften ist neu gestaltet. Kernpunkt ist eine solidarische Lastentragung.
- Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) verbessert die Prävention im Arbeitsleben. Die GDA verpflichtet Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zur Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder. Die Aufsichtsdienste sollen bei der Überwachung der Betriebe besser zusammen arbeiten. Das Vorschriften- und Regelwerk wurde optimiert.
- Der Lohnnachweis an den Unfallversicherungsträger wurde abgeschafft.
- Der Einzug der Insolvenzgeldumlage erfolgt über die Krankenkassen statt wie bisher über die Berufsgenossenschaften. Dies geschieht zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- Eine Reform des Leistungsrechts erfolgte nicht.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb Bundeshauptvorstand hatte bereits auf seiner Sitzung am 27. November 2006 ein Positionspapier mit Forderungen zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung beschlossen (vergleiche dbb Geschäftsbericht 2007, Seite 121). Er hat darin insbesondere betont, dass die gesetzliche Unfallversicherung (UV) der einzige Zweig der Sozialversicherung ist, der schon seit Jahrzehnten beitragsstabil ist. Dieses System der UV, so die damalige Forderung des dbb, sollte weiterhin erhalten bleiben. Verbesserungen und Weiterentwicklungen des bisherigen Systems werden jedoch mitgetragen. Grundlegende Prinzipien und Organisationsstrukturen der UV dürfen jedoch nicht ohne Not aufgegeben werden.

In seiner Stellungnahme hat es der dbb begrüßt, dass das bisherige System im Wesentlichen beibehalten werden soll.

Positiv bewertete der dbb insbesondere, dass die Branchengliederung als wesentliches Strukturmerkmal der UV prinzipiell erhalten wurde. Diese hat sich bewährt.

Begrüßt wurde auch, dass keine konkreten Fusionen von UV-Trägern vorgegeben, sondern die Entscheidung hierüber den jeweiligen Selbstverwaltungsorganen überlassen wurde.

Positiv bewertete es der dbb, dass geeignete Neuregelungen zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den UV-Trägern und den staatlichen Arbeitsschutzbehörden angestrebt wurden. Dass den wiederholt vorgetragenen Forderungen nach einer Privatisierung der UV nicht entsprochen worden ist, wurde vom dbb

Arbeit

unterstützt. Zu kritisieren war jedoch, dass der Schutz der Beschäftigten bei Fusionen und Organisationsänderungen nicht ausreichend umgesetzt worden ist. Der dbb forderte in diesem Zusammenhang insbesondere den Interessen der betroffenen Beschäftigten durch rechtzeitige Einbeziehung der Personal- und Betriebsräte Rechnung zu tragen.

Negativ bewertete der dbb die Regelung, dass die Vorgaben zur Reduzierung der Trägerzahl die gewerblichen Berufsgenossenschaften stärker trifft, als die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.

Der staatliche Arbeitsschutz hat stärkeren Vorrang erhalten. Aus Sicht des dbb haben die Zuordnung von Zuständigkeiten wie die Zusammenarbeit zwischen Unfallversicherung und Arbeitsschutz bisher gut funktioniert. Ob die Änderung des § 15 SGB VII als wesentlicher Eingriff in Kernaufgaben der UV das verbessert, hat der dbb in seiner Stellungnahme hinterfragt.

Unfallversicherung im Ehrenamt

Bereits seit dem Jahr 2005 ist für in Gewerkschaften ehrenamtlich Tätige die Möglichkeit gegeben, in der gesetzlichen Unfallversicherung kostengünstig Versicherungsschutz gegen die Folgen von Unfällen, die sie im Rahmen ihres Engagements erleiden, zu erhalten.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes bürgerschaftlich Engagierter und weiterer Personen vom 9. Dezember 2004 (BGBl. I Seite 3299) wurden Handlungsempfehlungen der Enquête-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ aufgegriffen, mit denen das bürgerschaftliche Engagement nachhaltig gefördert werden soll (vergleiche dbb Geschäftsbericht 2007, Seite 120 ff.).

Im Jahr 2009 ist der Kreis der ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten, die bei ihrer Tätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert sein können, erweitert worden. Engagierte Bürgerinnen und Bürger, die in Vereinen und Verbänden im Auftrag oder mit Zustimmung von Kommunen oder Kirchen tätig sind, können gesetzlich unfallversichert sein.

Erweitert wurde der Schutz auch auf Personen, die im Ausland bei staatlichen Institutionen beschäftigt sind.

Nicht versichert werden in der gesetzlichen Unfallversicherung Schäden, die der ehrenamtlich Tätige anderen Personen an ihrem Eigentum zufügt. Auch Sachschäden, die der Versicherte selbst erleidet, werden von der Unfallversicherung in aller Regel nicht ersetzt.

Familienpolitik

In den letzten Jahren ist das Bewusstsein in der Gesellschaft für eine moderne Familienpolitik gewachsen. Ein Schwerpunkt der gesetzgeberischen Aktivitäten im Berichtszeitraum war es, die Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit zu verbessern. Der dbb hat im Laufe verschiedener Gesetzgebungsverfahren Stellung genommen, um Verbesserungen im Sinne seiner Mitglieder zu erreichen, aber auch nach Inkrafttreten der Gesetze deren praktische Umsetzung aufmerksam und kritisch begleitet.

Gesetz zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes (BKGGÄndG) vom 24. September 2008 (BGBl. I Seite 1854)

Der im Bundeskindergeldgesetz seit dem 1. Januar 2005 ausgewiesene Kinderzuschlag zur gezielten Förderung von geringverdienenden Familien mit Kindern wurde durch das Gesetz zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes modifiziert.

Durch das Gesetz wurde die Mindesteinkommensgrenze auf einheitliche Beträge festgesetzt und erheblich abgesenkt. Zudem wurde die Abschmelzrate für Einkommen aus Erwerbstätigkeit deutlich abgesenkt. Ziel des Gesetzes war es, mehr Familien Anspruch auf Kinderzuschlag zu gewähren.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat am 25. März 2008 zum Referentenentwurf des Gesetzes Stellung genommen und die Neuregelung grundsätzlich begrüßt ([Anhang 45](#)). Befürwortet hat der dbb unter Anderem, dass Eltern, die die bisherige Mindesteinkommensgrenze nicht erreichten, aber mit Kinderzuschlag und Wohngeld den gesamten Bedarf der Familie deckten, nun den Kinderzuschlag in Anspruch nehmen können. Positiv bewertete der dbb auch die Senkung der Abschmelzrate für Einkommen aus Erwerbstätigkeit von 70 auf 50 Prozent, da hierdurch zusätzliche Arbeitsanreize geschaffen würden.

Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG) vom 10. Dezember 2008 (BGBl. I Seite 2403)

Mit dem Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege soll das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren ausgebaut werden. Das Gesetz bestimmt, dass bis zum 31. Juli 2013 das Betreuungsangebot zunächst zu erweitern ist. Ab 1. August 2013 besteht dann ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr. Eltern, die das Betreuungsangebot nicht in Anspruch nehmen, sollen einen Ausgleich erhalten. Über die Ausgestaltung dieses Anspruches soll bis 2013 entschieden werden (sog. „Betreuungsgeld“).

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat den Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren in verschiedenen Foren begrüßt und auf die Bedeutung eines bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Ausbaus der Kinderbetreuung hingewiesen. Mit Schreiben vom 30. Juli 2011 an die zuständigen Landesministerien hat der dbb nochmals die teilweise sehr zögerliche Umsetzung des Gesetzes kritisiert und auf die Notwendigkeit eines zügigen Ausbaus der Kinderbetreuung hingewiesen. Die Länder wurden aufgefordert, ihren Verpflichtungen zum Ausbau der Kinderbetreuung nachzukommen. Des Weiteren forderte der dbb, weitere Anstrengungen zur Steigerung der Qualität der Kinderbetreuung zu unternehmen. Den gestiegenen Anforderungen an Erzieherinnen und Erzieher müsse durch eine qualitativ hochwertige Aus- und Fortbildung Rechnung getragen werden. Der dbb hat überdies darauf hingewiesen, dass die Qualitätsstandards für die Betreuung und Förderung von Kindern länderübergreifend erarbeitet werden müssten. Das vom dbb zum Thema Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher ausgearbeitete Positionspapier „Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher fit für die Zukunft machen“ wurde allen zuständigen Länderministerien zur Verfügung gestellt.

Die Ministerinnen und Minister beziehungsweise Senatorinnen und Senatoren haben sich, teilweise sehr ausführlich, zu dem Thema geäußert. Allen Antwortschreiben war gemein, dass sowohl die Herausforderung eines bedarfsgerechten Ausbaus der Kinderbetreuung als auch die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher auf Landesebene in ihrer Bedeutung erkannt wurde. Trotz der gesetzlichen Verpflichtung bestehen in einigen Bundesländern noch erhebliche Defizite beim Ausbau der Betreuung von Kindern. Insbesondere in den sogenannten alten Bundesländern kann bei Weitem nicht von einem bedarfsgerechten Angebot an Plätzen zur Kinderbetreuung gesprochen werden. Der bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuung ist jedoch eine zwingende Voraussetzung für die bessere Vereinbarkeit für Familie und Beruf.

Erstes Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 17. Januar 2009 (BGBl. I Seite 61)

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Anspruch auf Elterngeld ab 1. Januar 2007 löste den Anspruch auf Erziehungsgeld ab. Das Elterngeld richtet sich nach dem Nettoerwerbseinkommen des erziehenden Elternteils.

Durch das Erste Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes wurde unter anderem auf Defizite reagiert, die sich erst bei der Anwendung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes herausgestellt hatten. So konnten fortan auch Großeltern Elternzeit beantragen, wenn die Eltern minderjährig oder sich noch im letzten oder vorletzten Jahr der Ausbildung befanden, die vor Vollendung des 18. Lebens-

Arbeit

jahres begonnen wurde. Darüber hinaus wurde durch das Gesetz die Mindestbezugszeit für Elterngeld von zwei Monaten eingeführt. Auf Antrag war durch dieses Gesetz auch eine einmalige Änderung des Bezugszeitraumes für Elterngeld ohne Angaben von Gründen möglich.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat am 14. März 2008 zum Referentenentwurf des Gesetzes eine Stellungnahme abgegeben ([Anhang 46](#)). Der dbb hat die Neuregelungen begrüßt. Die Einführung einer Elternzeit für Großeltern wurde ausdrücklich befürwortet. Auch die Mindestbezugszeit wurde als Schritt zu einer partnerschaftlichen Betreuung begrüßt. Insbesondere die Möglichkeit, den Bezugszeitraum des Elterngeldes ohne Angaben von Gründen zu ändern, fand die Zustimmung des dbb, da hier die Eltern flexibel auf veränderte Umstände reagieren können.

Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz durch das Haushaltsbegleitgesetz 2011 (HBegLG 2011) vom 9. Dezember 2010 (BGBl. I Seite 1885)

Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2011 wurden Änderungen beim Elterngeld vollzogen. Die Ersatzquote ab einem zu berücksichtigenden Einkommen von 1 200 Euro wurde von 67 auf schrittweise 65 Prozent reduziert. Demnach sinkt die Förderung durch das Elterngeld von 67 auf 65 Prozent ab einem Monatsnettoeinkommen von 1240 Euro. Weiterhin wurde das Elterngeld in voller Höhe bedarfsmindernd als Einkommen auf verschiedene Sozialleistungen, wie zum Beispiel dem Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Kinderzuschlag angerechnet.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat mit seiner Stellungnahme vom 20. Juli 2010 die Änderungen durch das Haushaltsbegleitgesetz im Bereich des Elterngeldes kritisiert und Einschnitte beim Elterngeld abgelehnt ([Anhang 47](#)).

Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I Seite 2564)

Das am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz soll die Vereinbarkeit der Pflege von Familienangehörigen mit einer Berufstätigkeit verbessern.

Beschäftigte können aufgrund des Gesetzes ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Während dieser Arbeitszeitreduzierung stockt der Arbeitgeber das durch die Arbeitszeitreduktion entfallene Entgelt um die Hälfte auf. Wird zum Beispiel die Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, ist verpflichtet, eine Versicherung gegen das Risiko einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit abzuschließen. Die Prämien hat der Beschäftigte allein zu tragen. Während der Familienpflegezeit steht der Beschäftigte unter Kündigungsschutz. Das Gesetz gewährt dem Beschäftigten keinen Anspruch auf Familienpflegezeit, sondern geht von einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem aus.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat bereits am 9. März 2011 in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf erhebliche Kritik an den Regelungen geäußert ([Anhang 48](#)).

Ursprünglich sollte ein Gesetz geschaffen werden, das den Beschäftigten die Möglichkeit einräumt, Verpflichtungen aus Beruf und Pflege besser koordinieren zu können. Das Gesetzesvorhaben „Familienpflegezeit“ wurde daher vom dbb mit großem Interesse verfolgt und als Initiative für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich begrüßt.

Bereits im Vorfeld zeichnete sich jedoch ab, dass die Hauptlast weiterhin allein der pflegenden Angehörige tragen sollte. Der dbb kritisierte insbesondere, dass dem Beschäftigten kein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme von Familienpflegezeit eingeräumt wurde. Hier muss der Pflegenden auf das Wohlwollen des Arbeitgebers hoffen.

Der dbb kritisierte des Weiteren, dass dem Beschäftigten Versicherungsprämien aufgebürdet würden.

Darüber hinaus hielt der dbb die finanzielle Absicherung des Beschäftigten in der Pflegezeit für völlig ungenügend und forderte eine Entgeltersatzleistung, die einen finanziellen Ausgleich für durch die Pflege eines Angehörigen bedingte Arbeitszeitreduzierung vorsieht.

Grundlage der Forderungen des dbb war der folgende Beschluss des Bundeshauptverbandes vom Juni 2010:

„Der dbb begrüßt Initiativen, die dem Ziel dienen, Beruf und Pflege besser miteinander zu vereinbaren. Dies ist insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel und den zu erwartenden Anstieg der Anzahl pflegebedürftiger Personen notwendig.“

Die Betreuung Pflegebedürftiger durch Angehörige ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, die regelmäßig im Interesse der Betroffenen liegt und auch zur Entlastung der Pflegekassen beiträgt und somit die langfristige Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung unterstützt.

Dabei müssen Pflegenden besser finanziell abgesichert werden. Der dbb fordert deshalb eine Entgeltersatzleistung, die, vergleichbar mit dem Elterngeld, einen finanziellen Ausgleich für durch die Pflege eines Angehörigen bedingte Arbeitszeitreduzierung vorsieht. Dabei sind auch Nachteile in der Altersversorgung des Pflegenden auszugleichen.“

Gesetz zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen (Bundekinderschutzgesetz – BKiSchG) vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I Seite 2975)

Mit dem Gesetz wurde die Prävention und Intervention zum Schutz der Kinder und Jugendlichen gestärkt. Das Gesetz schuf die rechtliche Grundlage, leicht zugängliche Hilfeangebote für Familien vor und nach der Geburt und in den ersten Lebensjahren des Kindes flächendeckend einzuführen, beziehungsweise zu verstetigen. Alle wichtigen Akteure im Kinderschutz sollen in einem Kooperationsnetzwerk zusammengeführt werden (Frühe Hilfen und Netzwerke für werdende Eltern). Weiterhin sieht das Gesetz die Unterstützung von sogenannten Familienhebammen vor, die den Familien zur Seite gestellt werden. Ein weiterer Schwerpunkt des Gesetzes ist der Abschluss einschlägig Vorbereiteter von Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe. Alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen und freien Jugendhilfe müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Auch die Befugnisse für Berufsheimlichkeitsverweigerer zur Informationsweitergabe an das Jugendamt wurden durch das Gesetz geregelt. Das Gesetz regelt des Weiteren die Pflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes zu Hausbesuchen, wenn diese nach fachlicher Einschätzung erforderlich sind und der Schutz des Kindes dadurch nicht gefährdet wird. In der Kinder- und Jugendhilfe sind darüber hinaus verbindliche Standards verpflichtend.

Stellungnahmen und Initiativen des dbb

Der dbb hat am 12. September 2011 eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben ([Anhang 49](#)). Der dbb begrüßte den Gesetzentwurf, da der Staat hierdurch besser seinen Verpflichtungen nachkomme, den Schutz von Kindern und Jugendlichen weiter und künftig besser zu gewährleisten.

Der dbb gab aber zu bedenken, dass die erweiterten Aufgaben nur dann zum Wohle der Kinder und Jugendlichen wahr genommen werden könnten, wenn die verantwortlichen Leistungsträger auch bereit seien, den mit zusätzlichen Aufgaben betrauten Behörden Personal in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Mehrleistung, die zu Recht durch das Gesetz gefordert und erwartet werde, könne nur durch eine Erhöhung des bestehenden Personalbestandes erzielt werden.

Neben einer ausreichenden Anzahl an Personal sei bei der Umsetzung des Kinderschutzes auch die Qualifizierung der Beschäftigten ausschlaggebend. Über die bisherigen Schulungen hinaus müsse den Beschäftigten ein Bildungsangebot unterbreitet werden, um sie für die neuen Anforderungen umfassend zu qualifizieren.

Arbeit

Den Beschäftigten müsse zudem die Möglichkeit eingeräumt werden, stärker als bislang auf Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung der ihnen obliegenden Pflichten und Versäumnisse der Entscheidungsträger hinzuweisen und auf Abhilfe bei dem Leistungsträger zu drängen.

Der Schutz von Kinder und Jugendlichen dürfe auch nicht aufgrund der angespannten Finanzlage der öffentlichen Haushalte vernachlässigt werden.

Der dbb begrüßte die Einrichtung von Netzwerken für frühe Hilfen auf örtlicher Ebene und den Ausbau von Hilfen zur Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenz während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren der Kinder. Eltern, die mit der Erziehung ihrer Kinder überfordert seien, könnten das Netzwerk mit allen wichtigen Akteuren im Kinderschutz leicht zugänglich nutzen.

Der Auf- und Ausbau des Einsatzes von Familienhebammen stelle darüber hinaus sicher, dass Eltern in einer Überforderungssituation eine niedrigschwellige Möglichkeit erhalten, um Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Positiv bewertete der dbb auch die Befugnisnorm für Berufsgeheimnisträger. Das Gesetz geht nicht von einer Informationspflicht aus, um das Vertrauensverhältnis zwischen Berufsgeheimnisträger und Patienten/Mandanten nicht zu gefährden, zeigt jedoch einen Weg auf, zum Wohle des Kindes oder Jugendlichen Informationen weiterzugeben, ohne die berufliche Schweigepflicht zu verletzen.

Anlässlich des Gesetzentwurfes hat der dbb gefordert, im Bereich der Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII dem Absatz 3 eine weitere Nummer hinzuzufügen, nach der auch mobile Jugendarbeit zu den Schwerpunkten der Jugendarbeit zählt. Hierdurch könne es den Jugendlichen ermöglicht werden, sich dort, wo sie sich befinden, beraten zu lassen und so auch Gewalt- und Konfliktberatung zu ermöglichen.

Behindertenpolitik

Gründung der AG Behindertenpolitik

Zur Intensivierung seiner Arbeit auf dem Gebiet der Behindertenpolitik hat der dbb im Jahr 2007 eine „Arbeitsgruppe Behindertenpolitik“ gebildet.

Die konstituierende Sitzung fand am 5. Juni 2007 statt. Die Arbeitsgruppe vertritt die Interessen behinderter und von Behinderung bedrohter Mitglieder des dbb im öffentlichen Dienst. Sie setzt sich ausschließlich aus Menschen mit Behinderungen und ihren Vertretern zusammen.

Die Arbeitsgruppe Behindertenpolitik hat von Beginn an wichtige Themenschwerpunkte gesetzt: Auf der Tagesordnung standen unter anderem die praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 SGB IX, die Stärkung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen, Fragen der Barrierefreiheit nach dem Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes und der einzelnen Bundesländer sowie die UN-Behindertenrechtskonvention. Aber auch das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung war Gegenstand der Erörterung. Hier ging es darum, die Umsetzung der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements“ des BMI, des dbb und des DGB zu begleiten und voranzutreiben.

In der Sitzung am 15. bis 17. Juni 2009 stand das Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement – Anhörung der Schwerbehindertenvertretung“ auf der Tagesordnung des Bundeshauptvorstandes des dbb. In diesem Zusammenhang ging es um die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX von einem Fall des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX in Kenntnis zu setzen ist. Der BuHaVo hat sich dafür ausgesprochen, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten, wenn bei einem behinderten Menschen die formellen Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement vorliegen.

In seiner Sitzung am 6./7. Juni 2011 beschäftigte sich der BuHaVo mit der Frage einer „Stärkung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung“. Der dbb befür-

wortet, die bestehende Rechtslage in § 95 Abs. 2 SGB IX zu präzisieren. Es soll eine dahingehende Ergänzung vorgenommen werden, dass klargestellt wird, dass im Falle einer fehlenden Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die einen schwerbehinderten Menschen betreffende Maßnahme, insbesondere in personellen Angelegenheiten, unwirksam ist.

Eine derartige Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung hat der dbb anschließend bereits gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefordert.

Ein Vorstoß des dbb war die Anregung, zur besseren Umsetzung der Vorschriften für das barrierefreie Bauen einen entsprechenden Themenblock obligatorisch in das Architekturstudium aufzunehmen. Zwischenzeitlich hat die Bundesregierung diesen Vorschlag aufgegriffen, und zwar im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Der dbb initiierte zudem das Forum Behindertenpolitik, welches im April 2011 erstmals stattfand und künftig im Zwei-Jahres-Rhythmus ausgerichtet werden wird.

Ein wichtiges Anliegen des dbb ist seit längerem die Erhöhung/Dynamisierung der Steuerpauschbeträge für Menschen mit Behinderungen. In dieser Frage ist der dbb bereits an die Politik herantreten, um entsprechende Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Auf Initiative der Arbeitsgruppe Behindertenpolitik wurde das dbb forum siebengebirge in Königswinter/Thomasberg barrierefrei umgebaut.

Der dbb führte Gespräche mit den Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesregierung Dr. Martina Köppen und Christine Lüders, sowie den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Karin Evers-Meyer und Hubert Hüppe.

Zudem entsendet der dbb seit 2011 einen Vertreter in den Fachausschuss „Arbeit und Bildung“ des Inklusionsbeirates beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen.

Gespräche mit den Antidiskriminierungsbeauftragten Dr. Martina Köppen und Christine Lüders

Am 18. März 2009 führte der dbb ein Arbeitsgespräch mit der damaligen Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Dr. Martina Köppen im dbb forum berlin.

Gesprächsthemen waren unter anderem die Frage der Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die Karrieremöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst sowie barrierefreies öffentliches Bauen. Anlässlich des Besuchs von Dr. Köppen forderte der dbb zudem einheitliche Standards für einen europäischen Schwerbehindertenausweis, welchen es bislang nicht gibt. Die Antidiskriminierungsbeauftragte sicherte zu, dieser Frage mit Hilfe der europaweiten Kontakte der Antidiskriminierungsstelle nachzugehen.

Am 15. November 2010 führte der dbb mit der neuen Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, ein weiteres Arbeitsgespräch. Gegenstand dieses Gesprächs waren eine Bilanz des AGG, das Modellprojekt „anonymisierte Bewerbungsverfahren“ sowie das Vorhaben einer einheitlichen Datenerfassung zu Diskriminierung seitens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Rahmen des Gesprächs betonte Christine Lüders zudem die Wichtigkeit der Inklusion und kündigte an, das Thema „barrierefreies Bauen“ voranzutreiben.

Gespräche mit den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Karin Evers-Meyer und Hubert Hüppe

Am 12. Februar 2008 führte der dbb ein Arbeitsgespräch mit der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Karin Evers-Meyer. Im Vordergrund des Gesprächs standen aktuelle Fragen der Behindertenpolitik wie etwa die Stärkung der Rechte der Vertrauenspersonen nach § 95 Abs. 2 SGB IX, die Heraufset-

Arbeit

zung der Schwerbehindertenquote gemäß § 71 SGB IX sowie die praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 SGB IX.

Abschließend beschäftigte sich das Gespräch mit der sogenannten Busrichtlinie für Menschen mit Behinderungen. Die Richtlinie 2001/85/EG sieht vor, dass in Bussen des öffentlichen Personennahverkehrs mindestens ein spezieller Rollstuhlfahrerplatz vorgehalten werden muss. Dies führt dazu, dass Verkehrsunternehmen nur noch einen Rollstuhlfahrer mitnehmen dürfen. Dies ist ein Rückschritt für Rollstuhlfahrer. Karin Evers-Meyer sagte zu, sich dafür einzusetzen, dass hier Abhilfe geschaffen wird.

Am 21. April 2010 führte der dbb ein Arbeitsgespräch mit dem neuen Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe. Gegenstand des Gesprächs war unter anderem die Neuwahl der örtlichen Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen im Jahr 2010. Daneben wurde eine Bilanz des AGG gezogen. Intensiv wurden mit dem Behindertenbeauftragten auch Fragen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erörtert. Hubert Hüppe stellte in diesem Zusammenhang erste Überlegungen betreffend den sogenannten Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor. Dem dbb war die Sicherstellung der gewerkschaftlichen Beteiligung bei der Umsetzung der Konvention von großer Wichtigkeit. Auch Fragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wurden erörtert.

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – UN-Behindertenrechtskonvention – wurde am 13. Dezember 2006 in New York beschlossen.

Im Dezember 2008 wurde die UN-Konvention in Deutschland von Bundesrat und Bundestag ratifiziert und ist am 26. März 2009 in Kraft getreten.

Leitgedanke der UN-Behindertenrechtskonvention ist die sogenannte Inklusion, das heißt die völlige Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft.

Die UN-Konvention will erreichen, dass die Menschenrechte auch für Menschen mit Behinderungen im Alltag umgesetzt werden. Die Menschenrechte werden so präzisiert, ohne jedoch Sonderrechte für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Menschen mit Behinderungen sollen in Zukunft gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben. Systematisch werden Menschenrechte für unterschiedliche Lebensbereiche konkretisiert: so schreibt zum Beispiel Artikel 24 ein inklusives Bildungssystem vor, während Artikel 27 einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsmarkt gewährt.

Der dbb begrüßt die UN-Konvention als wesentlichen Schritt zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft.

Mit Ratifizierung der UN-Konvention hat sich die Bundesrepublik Deutschland dazu verpflichtet, deren Ziele umzusetzen. Sie hat in diesem Zusammenhang 2011 einen sogenannten Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention unter Einbeziehung der Betroffenen und ihrer Verbände erstellt.

Das Bundeskabinett hat den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am 15. Juni 2011 beschlossen. Er umfasst circa 200 verschiedene Maßnahmen aus unterschiedlichen Lebensbereichen. Leitgedanke ist die Inklusion. So startete die Bundesregierung im Zuge des Nationalen Aktionsplanes die „Initiative Inklusion“. Auch wird die gemeinsame Bildung von Kindern mit und ohne Behinderung anvisiert.

Der dbb hat zum Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Stellung genommen. Der dbb unterstützt darin grundsätzlich die Ziele der UN-Konvention und insbesondere den darin geforderten Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik hin zum Recht auf Gleichbehandlung, Teilhabe und Selbstbestimmung ([Anhang 50](#)).

Kritisch bewertet hat der dbb allerdings, dass die Umsetzung der Maßnahmen unter Finanzierungsvorbehalt steht. Die Umsetzung dürfe keine Frage der Finanzierung sein.

Das Hauptaugenmerk müsse auf die erkennbare Wirkung der Maßnahmen gelegt werden. Im Bereich Pflege beschränke sich der Aktionsplan auf die Auflistung bereits vorhandener Gesetze beziehungsweise Gesetzesvorhaben. Positiv hervorzuheben sei das Vorhaben, bei der Aus- und Weiterbildung von Architekten das Thema Barrierefreiheit in Zukunft stärker zu berücksichtigen. Dies beruhe auf einer Initiative des dbb.

Die Bundesrepublik Deutschland muss den Vereinten Nationen regelmäßig über den aktuellen Stand der Umsetzung der UN-Konvention berichten.

Schrittweise muss auch die deutsche Gesetzgebung den Anforderungen der UN-Konvention angepasst werden (vergleiche Artikel 4 Absatz 1 der UN-Konvention).

Zwischenzeitlich wurde beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen eine Staatliche Koordinierungsstelle nach Artikel 33 der UN-Konvention eingesetzt.

Die Koordinierungsstelle besteht aus dem sogenannten Inklusionsbeirat und vier Fachausschüssen.

Im Inklusionsbeirat sind mehrheitlich Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und ihre Verbände vertreten. Ihre Aufgabe ist es unter anderen, Vorschläge zur Weiterentwicklung des Aktionsplans zu unterbreiten, den Informationsaustausch zwischen Zivilgesellschaft und staatlicher Ebene sicherzustellen sowie aktive Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

In den Fachausschüssen sind dagegen in erster Linie Institutionen und Organisationen vertreten, die in verschiedenen Lebensbereichen behinderter Menschen von großer Bedeutung sind, wie zum Beispiel Gewerkschaften. Diese Akteure setzen sich für eine Umsetzung der UN-Konvention in ihren Institutionen sowie der breiteren Zivilgesellschaft ein.

Der dbb ist Mitglied im Fachausschuss „Arbeit und Bildung“, der sich unter anderem mit den Handlungsfeldern Schule, Ausbildung und Beschäftigung befasst. Der dbb bringt sich aktiv in die Arbeit des Ausschusses ein und legt dabei einen Schwerpunkt auf die Belange behinderter Menschen im öffentlichen Dienst.

dbb Forum Behindertenpolitik

Am 12./13. April 2011 fand das erste Forum Behindertenpolitik des dbb im dbb forum berlin statt. Thema der Veranstaltung war „10 Jahre SGB IX – eine Bilanz“. Der dbb hatte dieses Motto gewählt, da auch zehn Jahre nach der Eingliederung der Rehabilitationshilfe und des Schwerbehindertenrechts in das Sozialgesetzbuch als SGB IX die breite Öffentlichkeit noch immer nicht ausreichend über die Belange von Menschen mit Behinderungen informiert ist. Das Forum Behindertenpolitik sollte zu einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit in dieser Frage beitragen. Zahlreiche Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung zählten zu den Referenten.

Am ersten Veranstaltungstag zog unter anderem der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, eine Bilanz des SGB IX. Betroffene berichteten vom Alltag eines Menschen mit einer Behinderung und gingen dabei auf die Lebensbereiche Beruf, Ausbildung und Ehrenamt ein. Ein weiterer Schwerpunkt war die rechtliche Umsetzung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen seit Einführung des SGB IX.

Am zweiten Veranstaltungstag widmeten sich verschiedene Foren Fragen der Barrierefreiheit, der UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Veranstaltung wurde durch eine Podiumsdiskussion unter dem Motto „Schutz behinderter Menschen vor Diskriminierung“ mit den behindertenpolitischen Sprechern der Bundestags-Frakturen abgerundet. Das Forum Behindertenpolitik des dbb wird in Zukunft regelmäßig im zweijährigen Turnus vom dbb ausgerichtet werden. Das nächste Forum findet am 23. und 24. April 2013 statt.



4

Bildungspolitik, Innere Sicherheit, Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Bildung 134

Einleitung 134

Beamtenstatus für Lehrerinnen und Lehrer 134

KMK-Modellrechnung zum Lehrerbedarf bis 2020: Berufsaussichten für angehende Lehrer sichern 134

Eingruppierung angestellter Lehrkräfte 135

Lehrerleitbild 135

Bologna-Prozess – Veränderungen im Lehramtsstudium 135

Licht im föderalen Bildungsdschungel: dbb Wegweiser für angehende Lehrkräfte 136

Studiengebühren und Bildungsgerechtigkeit 137

Bildungsbericht 137

Deutscher Qualifikationsrahmen 137

Neuordnung der Büroberufe 137

„Klasse bauen! Architektur und Pädagogik“ Fachtagung im dbb forum berlin 138

Bildungsmesse 138

Innere Sicherheit 138

Personalentwicklung 138

Deutsche Polizeikräfte im Auslandseinsatz 138

Effektive Polizeiarbeit unter Wahrung der Freiheitsrechte der Bürger 139

Zertifizierung privater Sicherheitsdienste 139

Fachtagung zur Bundeswehrreform 139

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht 140

Personalvertretung 140

1. Rechtsentwicklung 140

2. Arbeitsschwerpunkte 144

Betriebsverfassung 147

1. Rechtsentwicklung 147

2. Betriebsratswahlen 2010 148

3. Europäische Betriebsräte 148

Unternehmensmitbestimmung 150

1. Thesenpapier Mitbestimmung 150

2. Sachverständigenanhörung zum Thema „Unternehmensmitbestimmung“ vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages am 9. Mai 2011 150

3. Frauen in Aufsichtsräten 151

4. Änderungsvorschläge der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex 151

Information und Beratung 151

1. Personalratsmitglieder 151

2. Betriebsratsmitglieder 152

3. Schwerbehindertenvertretungen 152

4. Jugend- und Auszubildendenvertretungen 152

Bildung

Bildungspolitik, Innere Sicherheit, Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Bildung

Einleitung

Die Bildungspolitik ist in dem Berichtszeitraum immer weiter in den politischen Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Bei nahezu allen Wahlen auf Bundes- und Landesebene konnte festgestellt werden, dass die Positionen der Parteien zur Bildungspolitik bei den Wählerinnen und Wählern zu den wichtigsten Kriterien zählten, um sich für oder gegen eine Partei zu entscheiden. Der dbb hat sich zu vielen bildungspolitischen Entwicklungen positioniert und dafür Sorge getragen, dass auch die Belange des betroffenen Personals im Mittelpunkt standen.

- Mit dem Positionspapier „Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher fit für die Zukunft machen“ hat der dbb deutlich gemacht, dass die Bildung und Erziehung unserer Kinder eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von hoher Bedeutung ist. Die beruflichen Anforderungen, die dabei an die mit der Erziehung von Kindern betrauten Personen gestellt werden, steigen. Festzustellen ist auch eine steigende Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund oder Kindern aus schwierigen Familienverhältnissen. Dies stellt Erzieherinnen und Erzieher, die seit jeher eine starke Verantwortung tragen, vor neue Herausforderungen; insbesondere im Hinblick auf die Verwirklichung einer Chancengerechtigkeit von Kindesbeinen an. Deshalb setzt sich der dbb dafür ein, dass sich die berufliche Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher neuen Herausforderungen anpasst. Ziel muss es sein, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung zu schaffen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln und neben der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung auch eine Grundlage für eine Spezialisierung bieten ([Anhang 51](#)).
- Wo immer soziale Leistungen wie Betreuung, Beratung, Bildung, Erziehung oder Pflege erforderlich werden, ist es unverzichtbar, dass gut ausgebildete, verantwortungsbewusste Fachkräfte aus sozialen, pädagogischen und pflegerischen Professionen unersetzliche Arbeit für die Gesellschaft und für die auf diese Leistung angewiesenen Menschen leisten. Der dbb hat deshalb ein Ausbildungskonzept für die Soziale Arbeit entwickelt. Mit diesem Ausbildungskonzept fordert der dbb verpflichtende Ausbildungsstandards, die eine Kompetenzorientierung des Studiums und der Professionsentwicklung sowie eine stärkere Praxisorientierung ermöglichen. Damit soll auch der zu beobachtenden Tendenz, immer „kleinteiligere“ Bachelorstudiengänge anzubieten, entgegengewirkt werden. Das entwickelte Ausbildungskonzept umfasst zwei Säulen „Studium und Berufseinmündungsjahr“ ([Anhang 52](#)).

Die beiden vorgestellten Positionspapiere wurden vom dbb auf politischer Ebene in Umlauf gebracht und als Grundlage für die bildungspolitische Arbeit des dbb verwendet.

Beamtenstatus für Lehrerinnen und Lehrer

Der dbb und seine Bildungsgewerkschaften sind offensiv für die Beibehaltung des Beamtenstatus für Lehrerinnen und Lehrer eingetreten. Als besonderer Erfolg kann hier gewertet werden, dass das Bundesland Sachsen-Anhalt dazu übergegangen ist, seine Lehrerinnen und Lehrer zu verbeamten. Intensive Gespräche sind diesem Erfolg vorausgegangen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern wird derzeit diskutiert, zukünftig eine Verbeamtung von Lehrern zu ermöglichen, um so dem drohenden Lehrermangel zu begegnen.

Damit wird deutlich, dass der Beamtenstatus für diese Berufsgruppe auf dem Arbeitsmarkt zu einem Attraktivitätsfaktor geworden ist. Unbestritten gehört das Schulwesen nach Artikel 7 GG zu den herausragenden „öffentlichen Pflichtaufgaben“. Hier trägt das Beamtenverhältnis für Lehrerinnen und Lehrer der Tatsache Rechnung, dass

diese in den Schulen permanent hoheitliche Aufgaben erfüllen, die den späteren Lebensweg der Schüler entscheidend prägen. Die Aufgaben der Lehrkräfte umfassen Maßnahmen wie Notengebung, Versetzungsentscheidungen und Disziplinarmaßnahmen. Es handelt sich bei den beschriebenen Maßnahmen um den klassischen hoheitlichen Bereich, der als Eingriffsverwaltung bezeichnet wird. In Folge des verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehaltes des Artikel 33 Abs. 4 GG ist der Beamtenstatus für Lehrkräfte geboten.

Auch gesellschaftspolitische Gründe sprechen für den Beamtenstatus für Lehrkräfte. Der demografische Wandel macht die Berufstätigkeit beider Elternteile für die Gesellschaft notwendiger denn je. Ebenso wächst die Zahl Alleinerziehender. Familien sind auf eine „verlässliche“ Schule angewiesen. Sie brauchen eine Schule, die nicht wegen Warnstreiks oder Streiks ausfällt. Auch die Verkürzung der Schulzeit führt zu einer Verdichtung des Unterrichts, so dass Unterrichtsausfälle durch Arbeitskampfmaßnahmen nur sehr schwer zu kompensieren wären.

Durch die persönliche Bindung des Beamten und seine Loyalität dem Staat gegenüber, kann der sozialstaatliche Bildungsauftrag abgesichert werden. Hier wird deutlich, dass Bildung und Ausbildung grundlegende Maßnahmen der Daseinsvorsorge sind, da hier die Weichen für den Erfolg des Einzelnen in der Gesellschaft und somit auch für den Erfolg der gesamten Gesellschaft gestellt werden.

KMK-Modellrechnung zum Lehrbedarf bis 2020: Berufsaussichten für angehende Lehrer sichern

Zu der von der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) am 29. Juni 2011 vorgestellten Studie „Lehrereinstellungsbedarf und Lehrereinstellungsangebot in der Bundesrepublik Deutschland – Modellrechnung 2010-2020“ erklärten die unter dem Dach des dbb beamtenbund und tarifunion organisierten Lehrerverbände BLBS, DPhV, KEG, VBE, VDR und VLW:

„Wir bedauern, dass das der KMK-Modellrechnung zugrundeliegende Zahlenmaterial aus den 16 Bundesländern nicht Bestandteil der veröffentlichten Modellrechnung ist. Die Kategorisierung in Ost/West und die Ausweisung deutschlandweiter Angebots- und Bedarfswerte deckt leider nicht das Informationsbedürfnis im föderalen Bildungssystem Deutschlands. Die Lehrerverbände erwarten eine differenzierte Analyse und mehr Transparenz bei Erhebung der Basisdaten“.

Die KMK kommt in ihrer Studie zu dem Schluss, dass das Lehrkräfte-Angebot bis 2020 in den westlichen Bundesländern die Nachfrage um 16 Prozent, das wären jährlich rund 3 800 Lehrerinnen und Lehrer, übersteigt, während in den östlichen Ländern durchschnittlich elf Prozent (jährlich 520 Lehrkräfte) fehlen werden.

Lehramtsbewerberinnen und -bewerber werden laut KMK „in ganz Deutschland in dem genannten Prognosezeitraum gute Chancen auf einen festen Arbeitsplatz in der Schule haben“.

Die Lehrerverbände unter dem Dach des dbb sehen, um junge Studieninteressierte in ihrer Entscheidung für den Lehrerberuf zu bestärken, die Länder weiter in der Pflicht. „Sie müssen Lehrerinnen und Lehrern gute Rahmenbedingungen bieten und für eine Karriere im Schuldienst werben“, sagte Berthold Gehlert, Vorsitzender der Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft des dbb. „Die Universitäten müssen durch passgenaue Studienangebote ihren Beitrag leisten. Nur so werden die Bundesländer die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe bestehen“, so Gehlert.

Studienanfängerinnen und -anfängern könne man nur raten, ihre Berufswahl nach Eignung und Neigung zu treffen. Gleichwohl sollten sie folgende Ergebnisse der KMK-

Bildung

Modellrechnung berücksichtigen: Die Bedarfslage differiert zwischen neuen und alten Bundesländern, den einzelnen Schulformen und den Fächerkombinationen.

Eingruppierung angestellter Lehrkräfte

Im Jahr 2010 gehörte die Frage einer Eingruppierung tariflich beschäftigter Lehrkräfte – auch verbandsintern – zu einem der zentralen Themen. Während unter Federführung der dbb tarifunion mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verhandelt wurde, mussten sich auch die Lehrgewerkschaften des dbb um einen Abgleich ihrer Positionen bemühen.

Derzeit gibt es keine eigenen Eingruppierungsregeln für angestellte Lehrkräfte; ihre Bezahlung richtet sich in den Ländern nach so genannten „einseitigen Anerkennungsrichtlinien“ der Arbeitgeber. Diese Richtlinien bilden für die Zuordnung der einzelnen Lehrämter den Status quo im Beamtenrecht ab. Die beamtenrechtlichen Regelungen orientieren sich noch immer an den Zeiten des vergangenen Jahrhunderts, in denen Grund- und Hauptschullehrer ihre Ausbildung an Pädagogischen Fachhochschulen absolvierten und dementsprechend dem gehobenen Dienst zugeordnet wurden. Die Eingliederung der Pädagogischen Hochschulen in die ordentlichen Hochschulen und auch die Veränderungen in jüngerer Zeit durch die neue Studienstruktur in Folge des Bologna-Prozesses sind im Beamtenrecht noch nicht nachgezeichnet worden; jedenfalls noch nicht im Hinblick auf die (Lehr-) Ämterbewertungen.

Die in der Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft vertretenen Lehrgewerkschaften haben intensiv diskutiert, ob eine Neuordnung – sowohl im Beamtenrecht als auch im Tarifbereich – zu fordern ist. Ebenso war Gegenstand der Erörterungen, wie realistisch es sei, ein Umdenken der Länder beginnend mit den angestellten Lehrkräften zu erwirken. Die Verhandlungen mit der TdL sind im Frühjahr 2011 – zunächst – ergebnislos zu Ende gegangen. Ausführliches zur Eingruppierung angestellter Lehrkräfte findet sich im Geschäftsbericht der dbb tarifunion.

Lehrerleitbild

Die Aufgaben, die Lehrerinnen und Lehrer für die Gesellschaft erfüllen, sind von grundlegender Wichtigkeit:

Durch Bildung und Erziehung vermitteln sie jungen Menschen das Rüstzeug, um diese zu befähigen ein selbstständiges und erfülltes Leben zu führen. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Wohlergehen, zum Wohlstand und zur Fortentwicklung der Gesellschaft. Letztlich wird die Entwicklungsfähigkeit eines Landes im 21. Jahrhundert de facto durch Bildung entschieden. Der Wettbewerb zwischen den einzelnen Ländern wird künftig auch ein Wettbewerb in der Bildungsqualität sein.

Technisierung und Informatisierung der Welt, Globalisierung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stellen große Herausforderungen gerade für Lehrerinnen und Lehrer dar. Sie müssen junge Menschen durch Bildung und Wertevermittlung auf diese Entwicklung vorbereiten. Bildung ist mehr als nur eine Berufsbefähigung oder bloße Vorbereitung auf die schnelle Integration in das Arbeitsleben. Umfassende Bildung zielt darauf ab, den Schülerinnen und Schülern eine breite berufliche, gesellschaftliche und personelle Handlungskompetenz zu vermitteln. Eine umfassende Bildung bereitet auch auf ein lebensbegleitendes Lernen vor. Vor diesem Hintergrund nehmen die Lehrerinnen und Lehrer für den Bestand und die Entwicklungsfähigkeit der Gesellschaft eine Schlüsselrolle ein. Eine qualifizierte allgemeine und berufliche Bildung, ist das Fundament unserer demografischen Gesellschaft. Der dbb und seine Bildungsgewerkschaften haben deshalb ein Lehrerleitbild entwickelt. Dazu hat der dbb die folgenden Herausforderungen und Handlungsleitbilder entwickelt:

1. Die Zukunftschancen und die positive persönliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler sind Leitlinie jeden Handelns der Lehrenden.
2. Lehrerinnen und Lehrer haben einen Bildungs- und Erziehungsauftrag.
3. Sie sind Fachleute für Lernen und Lehren.
4. Sie urteilen gerecht und verantwortungsbewusst.

5. Lehrerinnen und Lehrer fördern und fordern ihre Schülerinnen und Schüler.
6. Sie wirken bei der Schulentwicklung und der Gestaltung einer lernförderlichen Schule mit.
7. Sie entwickeln ihre professionelle Kompetenz ständig weiter.
8. Lehrerinnen und Lehrer brauchen Berufszufriedenheit.
9. Sie haben Anspruch auf gesellschaftliche Unterstützung.

Die ausführliche Darstellung des Lehrerleitbildes des dbb findet sich in [Anhang 53](#).

Der dbb nimmt mit seinen Lehrgewerkschaften regelmäßig an einem Jahresgespräch mit der Kultusministerkonferenz teil. Wesentliche Aspekte des dbb Lehrerleitbildes sollten auch auf dem diesjährigen nach Redaktionsschluss terminierten Gesprächs thematisiert werden.

Bologna-Prozess – Veränderungen im Lehramtsstudium

Europa wächst immer enger zusammen: ob Reisefreiheit in Folge des Schengener Abkommens oder die Einführung des Euro in vielen EU-Staaten. Wir alle profitieren davon und haben uns schnell an die Annehmlichkeiten des vereinten Europas gewöhnt. Es fällt inzwischen schwer, sich an die Zeiten strenger Passkontrollen und umständlichen Devisentauschs zu erinnern.

Anders sieht es bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses aus: 1999 trafen sich die Bildungsminister 29 europäischer Länder in Bologna und unterzeichneten eine Erklärung mit dem Ziel, binnen zehn Jahren einen gemeinsamen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Der damit an den Hochschulen einsetzende Reformprozess verfolgte die Absicht, den internationalen Wettbewerb in Hochschulen und im Beruf sowie die Mobilität der Studierenden zu fördern. Diese Grundidee war richtig und gut, aber wie ist der Stand der Dinge jetzt?

In vielen Studienfächern sind inzwischen die alten Diplome durch Bachelor- und Masterstudiengänge ersetzt worden. Allerdings birgt die bislang größte und umfassendste Studienreform in Deutschland alleine schon wegen der Vielfalt der „Baustellen“ auch Probleme. Die Umsetzung der Bologna-Erklärung funktioniert nicht reibungslos. 2009 kam es an vielen Hochschulen zu Streiks der Studierenden, die gegen die Art der Umsetzung der Bologna-Vorgaben protestiert haben. Kritikpunkte der Studierenden sind die „Verschulung“ des Studiums, die zu weniger Wahlfreiheit bei den Lernthemen führt, Prüfungsstress und Zeitdruck.

Die Umsetzung der Studienreform im Bereich der Lehrerbildung hat in den letzten Jahren deutlich an Dynamik zugelegt. 2005 einigte sich die KMK auf folgende Eckpunkte für die gegenseitige Anerkennung von Bachelor- und Masterstrukturen in der Lehrerbildung:

- Integratives Studium an Universitäten oder gleichgestellten Hochschulen von mindestens zwei Fachwissenschaften sowohl in der Bachelor- als auch in der Masterphase (Ausnahmen gibt es bei den Fächern Kunst und Musik).
- Schulpraktische Studien bereits während des Bachelorstudiums.
- Keine Verlängerung der Regelstudienzeiten (ohne Praxisanteile) im Vergleich zu den bisherigen Studiengängen.
- Differenzierung des Studiums und der Abschlüsse nach Lehrämtern.

Damit besteht das gestufte Studienmodell aus Bachelor (sechs Semester) und Master (zwei bis vier Semester). Dennoch gibt es Unterschiede bei den Studienabschlüssen: Während beispielsweise in Berlin der Masterabschluss dem ersten Staatsexamen gleichgestellt und zum Vorbereitungsdienst berechtigt, ist in Baden-Württemberg trotz der Modularisierung des Studiums das erste Staatsexamen beibehalten worden. Allerdings werden Masterabschlüsse anderer Bundesländer anerkannt. Damit wird deutlich, dass der Umstand, dass Schule und Bildung in Deutschland Ländersache sind,

Bildung

trotz der Bemühungen eine europäische Linie durch den Bologna-Prozess zu finden, zu unterschiedlichen Ausprägungen führt. Gemeinsam ist der Lehrerbildung in allen Bundesländern, dass der Vorbereitungsdienst beibehalten worden ist, auch wenn die Dauer zwischen zwölf und 24 Monaten divergiert. Dieser Vorbereitungsdienst schließt mit dem traditionellen (zweiten) Staatsexamen ab.

Auch in den Inhalten des Studiums haben sich im Zuge der Bologna-Reformen Veränderungen ergeben. Die Bereiche Pädagogik und Fachdidaktiken sind in den meisten Studiengängen stärker mit dem Fachstudium verbunden worden. Die Lehrerbildung wird insgesamt praxisbezogener, die Phasen der Fachbildung und der praktischen Ausbildung rücken näher zusammen.

Das Fazit, 13 Jahre nach der Bologna-Erklärung, ist fraglos, dass für die Lehramtsstudierenden das Studium praxisnäher geworden ist. Allerdings sind bundesweit derzeit noch viele Hochschulen mitten im Umsetzungsprozess. Dass es bei einer so groß angelegten Reform keinen reibungslosen Ablauf geben kann, ist nicht überraschend. Der dbb hat diesen Prozess kritisch und konstruktiv begleitet.

Licht im föderalen Bildungsdschungel: dbb Wegweiser für angehende Lehrkräfte

Bildung ist Ländersache, und die Bundesländer nutzen ihre Freiheit bei der Gestaltung ihrer Schulsysteme. Mit betroffen sind Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Lehrer. Bei den Studiengängen sind nach der Bologna-Reform größere Anteile praxisbezogener ausgestaltet worden. Diese Veränderungen in den Lehramtsstudiengängen sind ausgesprochen vielfältig. Das Ergebnis ist ein verwirrender Regelungsdschungel, der angehenden Lehrkräften eine Orientierung schwer macht. Der dbb hat sich deshalb der Herausforderung gestellt und die föderale Vielfalt für die künftigen Kolleginnen und Kollegen sortiert.

Auf der Homepage des dbb (www.dbb.de) findet sich nun eine interaktive Übersicht rund um die Themen Lehrerbildung und Lehrerstaus. Dort gibt es – übersichtlich nach Bundesländern und Schularten getrennt – Antworten auf die elf meist gestellten Fragen zur Lehrerausbildung und zum Lehrerstaus, u. a.

- Welche Voraussetzungen gelten für die Aufnahme des Studiums?
- Welche Lehrämter gibt es?
- Wie sieht die Grundstruktur des Studiums und des Vorbereitungsdienstes aus?
- Wo werden Lehrer verbeamtet, wo angestellt?

Über uns Themen Events Presse Service Archiv

Die elf meist gestellten Fragen zur Lehrerausbildung und zum Lehrerstaus

Jedes Bundesland und jede dazugehörige Schulform haben unterschiedliche Regelungen. Wählen Sie zuerst Ihre Frage und anschließend das Bundesland.

- 01 Welche Eingangsvoraussetzungen gelten für das Studium eines Lehramtes?
- 02 Sind Schulpraktika in den Studiengang integriert? (Dauer und Anzahl)
- 03 Wie sieht die Grundstruktur des Studiums (inkl. Regelstudienzeit) aus? Mit welchem "Zertifikat" wird es abgeschlossen?
- 04 Wie lange dauert der Vorbereitungsdienst, wie ist er geregelt und organisiert?**
- 05 Gibt es eine besonders geregelte Berufseinstiegsphase?
- 06 Welche Eingangsvoraussetzungen gelten für Quer-, Seiteneinsteiger?
- 07 Wie werden Quer-, Seiteneinsteiger ausgebildet?
- 08 Sind Positionspapiere zur Lehrerausbildung erarbeitet?
- 09 Werden Lehrer verbeamtet oder angestellt?
- 10 Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es?
- 11 Wie werden Quer-, Seiteneinsteiger eingruppiert?

Baden-Württemberg

Baden-Württemberg

Grundschule:
18 Monate
findet an Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung (GHS) statt.

Hauptschule:
3 Halbjahre
Beginn: 1. Februar

Realschule:
18 Monate
Beginn: 1. Februar, Seminar, ab Schuljahresbeginn 11 Stunden eigenverantwortlicher Unterricht.

Gymnasium:
18 Monate Vorbereitungsdienst
theoretische Ausbildung am Seminar für Didaktik (Fachdidaktik, Erziehungswissenschaften, Schul- und Beamtenrecht); praktische Ausbildung an einer Ausbildungsschule (1. Halbjahr begleiteter Unterricht, dann selbstständiger Unterricht, max. 12 Wochenstunden)

Förderschule:
18 Monate Vorbereitungsdienst in staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung.

Berufsbildende Schulen:
18 Monate

Bildung

Studiengebühren und Bildungsgerechtigkeit

Der Themenkomplex „Bildungsgerechtigkeit und Studiengebühren“ hat den dbb im Berichtszeitraum intensiv beschäftigt. Nach der Abschaffung des Verbots von Studiengebühren durch das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2005 und der Einführung von solchen in vielen Bundesländern wird es voraussichtlich zum Wintersemester 2012/2013 nur noch in Bayern und Niedersachsen allgemeine Studiengebühren geben. Der dbb vertritt die Auffassung, dass eine qualifizierte Hochschulbildung für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in Europa und der Welt große Bedeutung hat. Deshalb müssen die materiellen Hürden zum Zugang zu Hochschulen möglichst gering gehalten werden. Dies gilt auch für Studiengebühren. Der dbb hat daher von den politisch Verantwortlichen gefordert, einen „Darlehnstopf“ anzulegen, aus dem Studierenden auf Antrag ein zinsloses Darlehen gewährt wird, welches sie nach Studienabschluss zurückzahlen. Inzwischen ist ein nationales Stipendienprogramm (Deutschlandstipendium) aufgelegt worden, in dem Stipendien in Höhe von 300 Euro monatlich von den einzelnen Hochschulen nach Leistung und Begabung vergeben werden. Diese Stipendien werden nicht auf das Bafög angerechnet und je zur Hälfte von privaten Geldgebern und dem Staat finanziert.

Angesichts der Tatsache, dass die Studiengebühren nicht ländereinheitlich ausgestaltet sind, bleibt weiterhin zu befürchten, dass eine Wanderungsbewegung der Studierenden zu Bundesländern mit niedrigen Studiengebühren stattfindet. In seiner politischen Arbeit setzt sich der dbb konsequent dafür ein, dass Bildung allen zugänglich ist. Insbesondere darf der ökonomische Hintergrund eines jeden nicht ausschlaggebend für seine Bildungsentwicklungschancen sein.

Bildungsbericht

Der dbb hat sich intensiv mit dem Zweiten Nationalen Bildungsbericht von 2008 auseinandergesetzt. Die Nationalen Bildungsberichte werden von der Kultusministerkonferenz der Länder und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben. Neben der positiven Entwicklung in den Bereichen „Bildungsangebote für vier- bis fünfjährige Kinder“ und „Schulische Leistungen in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften“ ist der dbb besorgt, was die folgenden Ergebnisse des Nationalen Bildungsberichts 2008 angeht:

- Im internationalen Vergleich wird in Deutschland ein zu geringer Teil der Haushaltsmittel im Bildungsbereich ausgegeben. Nötig ist eine dringende Umsteuerung im Hinblick auf die intensive notwendige pädagogische Förderung von Schülerinnen und Schülern aus sozial benachteiligten oder bildungsfernen Schichten sowie Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Zentrale Forderungen des dbb sind, die durch den zu erwartenden Rückgang der Schülerzahlen freiwerdenden Mittel dem Bildungssystem nicht zu entziehen. Diese freiwerdenden Mittel sollten dazu genutzt werden, die Qualität im Bildungssystem zu steigern.
- Es besteht ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg. Große Herausforderung bleibt somit die stärkere Entkoppelung von sozialer Herkunft und dem Bildungserfolg. Dies könnte aus Sicht des dbb durch eine verstärkte Bildungswerbung in bildungsfernen Schichten, das verstärkte Werben bei Menschen mit Migrationshintergrund, einen pädagogischen Beruf zu ergreifen, eine umfassende Frühförderung von Kindern aus sozial benachteiligten und bildungsfernen Schichten beziehungsweise von solchen mit Migrationshintergrund sowie eine verbesserte Diagnosefähigkeit von Lehrkräften verändert werden. Um zu erreichen, dass Jugendliche mit geringem Bildungsniveau besser durch eine Ausbildung beruflich integriert werden, müssen die Förderungsbedingungen in den Schulen selbst verbessert werden, um die Quote der Schulabbrecher zu senken.
- Im Zusammenhang mit fehlendem Personal im frühkindlichen Bereich ist es dringend notwendig, die Qualität der Frühpädagogik in Deutschland zu verbessern.
- Um fehlende Lehrkräfte insbesondere in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und gewerblich-technischen Fachrichtungen zu gewinnen, fordert der dbb, die Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen für die Lehrkräfte erheblich zu verbessern. Erforderlich sind eine ausbildungsgerechte Besoldung, die Weiterentwicklung der Beförderungsmöglichkeiten in allen Lehrerlaufbahnen, flexible

Teilzeitmöglichkeiten und die Nutzung der vorhandenen Leistungselemente in der Beamtenbesoldung. Um die Lehrer frühzeitig auf die Herausforderungen des Lehrerberufs vorzubereiten, benötigt es bereits während des Studiums Qualifizierungsmöglichkeiten in den Bereichen Diagnostik, Kooperation und differenzierte Förderungsmöglichkeiten, Diversity-Management, Sonderpädagogische Grundlagen, die Vorbereitung auf ein ständiges Weiterlernen und das Fach „Deutsch als Fremdsprache“.

Die Umsetzung der vorangestellten Anforderungen unterstützt der dbb, in dem er sich entsprechend politisch betätigt, in Expertenrunden teilnimmt, Stellungnahmen abgibt und sich insgesamt öffentlich für die Belange im Bereich Bildung engagiert.

Deutscher Qualifikationsrahmen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) hat die Aufgabe, im Zusammenspiel mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eine in Deutschland erworbene Berufsqualifikation mit den Qualifikationen aus anderen EU-Ländern vergleichbar zu machen. Als nationaler Qualifikationsrahmen soll er insbesondere

- die im eigenen Land erworbenen Qualifikationen zueinander in Beziehung setzen
- und eine Wertigkeit der Qualifikationen festlegen.

Der dbb hat bei der Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens konkret engagiert mitgearbeitet. An den Sitzungen des Arbeitskreises waren der Vorsitzende der Fachkommission, Berthold Gehlert, sowie als dessen Vertreter, Klaus Wenzel, beteiligt. Aus Sicht des dbb ist die analytische Trennung der zu betrachtenden Gesamtkompetenz in die beiden Kategorien „Fachkompetenz“ (mit den Subkategorien Wissen und Fertigkeiten) und „Personale Kompetenz“ (mit den Subkategorien Sozialkompetenz und Selbstkompetenz) sachgerecht. Diese Kategorien eröffnen die Chance, den deutschen Bildungsbereich in seiner Gesamtheit abzubilden und eine breitere berufliche Bildung über den engen Handlungsraum hinaus anzusprechen. Der dbb hat sich nicht nur im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung engagiert, sondern hat auch zwei Stellungnahmen zu dem jeweiligen Stand der Diskussion in den Jahren 2008 und 2010 abgegeben.

Dabei hat der dbb folgende Forderungen aufgestellt:

- die Implementierung eines Deutschen Qualifikationsrahmens zunächst mit möglichst wenigen Rechtsfolgen zu verbinden,
- die korrekte Anwendung des Deutschen Qualifikationsrahmens zu kontrollieren und nicht dem Einfluss von mächtigen Interessengruppen auszuliefern,
- eine dafür eventuell notwendig werdende Koordinierungsstelle unter staatliche Aufsicht zu stellen und die Akteure aus verschiedenen Bereichen einzubinden,
- sicherzustellen, dass der kommerzielle Bildungsmarkt strengen staatlichen Auflagen unterliegt.

Der dbb wird die weitere Entwicklung und Ausgestaltung des Deutschen Qualifikationsrahmens kritisch begleiten. Insbesondere die Entscheidung, von einer Zuordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse zum Deutschen Qualifikationsrahmen vorerst abzusehen.

Neuordnung der Büroberufe

Am 5. und 6. März 2012 haben in Bonn die Sachverständigen der Sozialpartner die Arbeiten zur Neuordnung der Büroberufe begonnen. Der dbb ist durch Anna Diegeler-Mai vom Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB) an der Erarbeitung beteiligt. Das ist insofern ein Erfolg für den dbb, als die meisten der rund 350 Ausbildungsberufe, die den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes unterliegen, in der Privatwirtschaft angesiedelt sind. Traditionell stellen daher in den Neuordnungsverfahren der Deutsche Gewerkschaftsbund und die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) organisierten Arbeitgeber die Sachver-

Innere Sicherheit

ständigen. Da Büroberufe aber auch im öffentlichen Dienst ausgebildet werden, ist es gelungen, dem dbb einen Sitz auf der Sachverständigenbank zu sichern.

Ziel der Sachverständigenarbeit ist die grundlegende Modernisierung eines der größten Bereiche der dualen Berufsausbildung. Von den 90 000 Auszubildenden sind rund 68 000 Frauen. Unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nehmen die Sachverständigen der Sozialpartner in Zusammenarbeit mit Bund und Ländern die Neuordnung der Büroberufe in Angriff. Statt der Ausbildung der Bürokaufleute, der Kaufleute für Bürokommunikation und der Fachangestellten für Bürokommunikation soll ein einheitlicher neuer, dreijähriger Ausbildungsberuf entstehen. Als Berufsbezeichnung ist „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“ vorgeschlagen. Die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan sollen im Jahr 2013 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden. Ob damit ein Inkrafttreten zum 1. August 2013 ermöglicht werden kann, ist angesichts der anschließenden aufwendigen Neuorganisation der Ausbildungsgänge in Betrieben und Schulen offen.

Das neue Berufsprofil umfasst Kenntnisse in Büro- und Geschäftsprozessen, die durch mindestens zwei Wahlqualifikationen mit einer Dauer von jeweils fünf Monaten ergänzt werden. Darüber hinaus können auch Zusatzqualifikationen vermittelt und geprüft werden. Die Abschlussprüfung soll künftig „gestreckt“, das heißt in zwei Teilen erfolgen.

„Klasse bauen! Architektur und Pädagogik“ Fachtagung im dbb forum berlin

Die rund hundert Teilnehmer und Teilnehmerinnen der dbb Fachtagung „Klasse bauen! Architektur und Pädagogik“ setzten sich am 29. November 2010 intensiv mit architektonischen und pädagogischen Qualitätskriterien moderner Schulbauarchitektur auseinander. Der dbb Bundesvorsitzende, Peter Heesen, stellte heraus, wie sehr die Umgebung zum Beispiel die Konzentration und das Wohlbefinden von Schülern und Lehrkräften beeinflussen kann; er wird dabei sicherlich auch an seine Erfahrungen als Schüler und Lehrer gedacht haben.

Die Humanethnologin und Erziehungswissenschaftlerin, Professorin Johanna Forster, brachte es auf den Punkt: Schulbauten haben, wie jede gebaute Umwelt, Wirkungen! Dabei kann zum Beispiel durch Farben und Lichtgestaltung die Orientierung erleichtert werden und das physiologische „Erregungsniveau“ positiv beeinflusst werden.

Nach diesem Prinzip der Partizipation planen und arbeiten auch die Professoren Peter Hübner und Susanne Hofmann.

Professor Hübner bezieht seit 40 Jahren Kinder in die Planung von Schulen und Kindergärten ein. Begeistert referierte er, dass selbst Schüler aus nachfolgenden Schülergenerationen, die zum Zeitpunkt der Planung „ihrer“ Schule noch gar nicht geboren waren, im Brustton der Überzeugung behaupteten, bei der Planung dabei gewesen zu sein, weil sie sich so stark mit dem Gebäude identifizierten.

Professorin Susanne Hofmann von „Die Baupiloten“ – einem Projekt der Technischen Universität Berlin – hatte eine Ausstellung von Umbauprojekten zusammengestellt, bei der auch von Schülern und Schülerinnen im Rahmen der Partizipation entwickelte Modelle zu sehen waren. Wie gut diese Umbauten angenommen werden, lässt sich auch daran ablesen, dass es in gemeinschaftlich umgestalteten Schulgebäuden nahezu keinen Vandalismus gibt.

Fazit: Es lohnt immer, die späteren Nutzer von Beginn in die Bauplanung einzubeziehen – die Stimmung in der Schule verbessert sich mit Sicherheit! Und davon haben Schüler, Lehrkräfte und letztlich auch der Fiskus etwas.

Bildungsmesse

Die im dbb organisierten Lehrgewerkschaften haben sich gemeinsam an der didacta Bildungsmesse 2008 in Stuttgart beteiligt. Es wurde ein umfangreiches Rahmenprogramm mit vielen Podiumsdiskussionen angeboten. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat eine Diskussion zum Thema „Aktuelle Perspektiven der Bildungspolitik“ veranstaltet. An dieser Diskussion nahm auch der baden-württembergische Kultusminister, Helmut Rau, teil.

Innere Sicherheit

In ihrer zweiten Amtszeit hat sich die Fachkommission Innere Sicherheit schwerpunktmäßig mit Fragen der Personalentwicklung, dem Einsatz deutscher Polizeikräfte im Ausland, dem Spannungsfeld zwischen effektiver Polizeiarbeit und den Freiheitsrechten des Einzelnen sowie der Zertifizierung von Sicherheitsunternehmen befasst.

Personalentwicklung

Insbesondere bei vielen Länderpolizeien ist ein fortschreitender Personalabbau zu verzeichnen. Gleichzeitig nimmt – wie in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung – auch bei den Polizeien in Bund und Ländern der Anteil älterer Beschäftigter ständig zu.

Diese beiden Entwicklungen treffen auf der anderen Seite auf einen stetigen Aufgabenzuwachs der Polizei, etwa bei Auslandseinsätzen, dem deutschen Beitrag zum Grenzsicherungskonzept der Europäischen Union (Schengen) oder Großeinsätzen wie Demonstrationen oder Fußballspielen.

Vor diesem Hintergrund hat der dbb Bundeshauptvorstand im Juni 2008 folgenden Beschluss getroffen:

„Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert angesichts der zunehmenden Gefahrenlagen und Aufgabenverdichtung sowie der Altersstruktur der Polizei den Bundesminister des Innern und die Innenminister der Länder auf,

- den fortschreitenden Personalabbau bei den Polizeien in Bund und Ländern zu stoppen und
- langfristige Perspektiven für den Aufbau eines aufgabengerechten Personalkörpers der Sicherheitsorgane in Deutschland zu entwickeln und umzusetzen.

Diese Forderungen gelten entsprechend für die in die Zuständigkeit des Bundesministers der Finanzen fallenden Vollzugskräfte des Zolls.“

Diese Forderungen wurden in der Folgezeit gegenüber der Innenministerkonferenz, dem Bundesinnen- und dem Bundesfinanzminister erhoben.

Deutsche Polizeikräfte im Auslandseinsatz

Wiederholt hat sich die Fachkommission Innere Sicherheit mit den rechtlichen und tatsächlichen Grenzen und Möglichkeiten des Einsatzes deutscher Polizeikräfte im Ausland befasst.

Die im politischen Raum häufig erhobene Forderung nach einem Parlamentsvorbehalt für Auslandseinsätze der Polizei hat sich der dbb dabei nicht zu Eigen gemacht. Maßgebend für diese Haltung ist, dass die Polizei – auch im Auslandseinsatz – der Exekutive untersteht. Darin besteht einer der fundamentalen Unterschiede zu den Streitkräften, die mit guten Gründen als so genannte Parlamentsarmee für ihre Einsätze ein Mandat des Bundestages benötigen. Verwischt man auf dem Feld der Parlamentsbeteiligung die Abgrenzung zwischen Polizei und Streitkräften, so ist zu befürchten, dass die Unterscheidung auch an anderer Stelle unschärfer wird. Das Stichwort hierfür ist der Einsatz der Bundeswehr im Inneren.

Angesichts mehrerer Todesfälle im Frühjahr 2010 ist die Lage in Afghanistan in den Mittelpunkt der – auch verbandsinternen – Diskussion gerückt. Der dbb hat dabei nicht die Sinnhaftigkeit des Einsatzes in Afghanistan in Frage gestellt, sondern sich auf die Frage konzentriert, was für die Polizisten im Einsatz in Afghanistan getan werden könne. Denn die Ausbildung der afghanischen Polizei – auch durch deutsche Kolleginnen und Kollegen – vor Ort sei notwendig, um dort mittelfristig zu belastbaren, selbständigen Sicherheitsstrukturen zu gelangen.

Dementsprechend hat sich der dbb Bundeshauptvorstand im Juni 2010 wie folgt positioniert:

- „Der dbb unterstützt die Bemühungen der Bundesregierung, in Afghanistan durch die Ausbildung einer eigenen afghanischen Polizei demokratische Strukturen aufzubauen und einen Beitrag zur künftigen Selbstverantwortung des Landes zu leisten.“

Innere Sicherheit

- Der dbb fordert angesichts der sich zuspitzenden Sicherheitslage in Afghanistan, dass die Sicherheit der deutschen Polizeikräfte mit größtmöglicher Sorgfalt gewährleistet wird. Ausbildungsabschnitte in militärisch gesicherten Ausbildungslagern sind gefährlich, aber notwendig. Ausbildungsabschnitte im Einsatz – gesichert durch Militär-Konvois – sind ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung.“

Die Positionierung des dbb in der Frage der Polizei-Ausbildungshilfe in Afghanistan ist von den Kolleginnen und Kollegen vor Ort als willkommene Unterstützung und Anerkennung ihrer Arbeit aufgenommen worden.

Effektive Polizeiarbeit unter Wahrung der Freiheitsrechte der Bürger

Mit seinem Urteil zur Vorratsdatenspeicherung vom 2. März 2010 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Regelungen des Telekommunikationsgesetzes zur Vorratsdatenspeicherung in ihrer jetzigen Form gegen das Grundgesetz verstoßen. Die seit 2008 geltende gesetzliche Regelung zur massenhaften Speicherung von Telefon- und Internetverbindungsdaten wurde für nichtig erklärt.

Aus Sicht der Polizeigewerkschaften im dbb wurde durch diese Entscheidung den Sicherheitsbehörden ein effektives Instrument zur Kriminalitätsaufklärung und Verhinderung genommen. Sie machten deutlich, dass das Bundesverfassungsgericht die Vorratsdatenspeicherung nicht vollständig verboten, sondern hierfür – mit Blick auf den Schutz der persönlichen Daten der Betroffenen – hohe Hürden aufgestellt habe. Die Vorratsdatenspeicherung sei aber bei der Kriminalitätsbekämpfung insbesondere im Bereich der organisierten Kriminalität wichtig. Für Kriminalitätsbekämpfung bei gleichzeitigem Datenschutz müsse die erforderliche Technik und ausreichend Personal zur Verfügung gestellt werden.

Vor diesem Hintergrund hat der Bundeshauptvorstand des dbb im Juni 2010 beschlossen:

- „Der dbb tritt ein für einen sachgerechten Ausgleich zwischen dem öffentlichen Interesse einer effektiven Polizeiarbeit einerseits und dem ebenfalls öffentlichen Interesse an einer Wahrung der grundgesetzlich garantierten Freiheitsrechte der Bürgerinnen und Bürger andererseits.
- Vorratsdatenspeicherung ist ein unverzichtbares Instrument wirksamer Verbrechensbekämpfung. Der dbb fordert die Bundesregierung auf, eine sorgfältige Gesetzesinitiative zur Wiedereinführung der Vorratsdatenspeicherung unter Erfüllung der Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts auf den Weg zu bringen; verbunden damit ist die Aufforderung an die politisch Verantwortlichen, die Sicherheitsbehörden für die Anwendung des überarbeiteten Gesetzes mit der erforderlichen Technik und dem dafür erforderlichen Personal auszustatten.“

Ebenfalls im Spannungsfeld zwischen effizienter Polizeiarbeit und dem Schutz der Freiheitsrechte des einzelnen steht der Beschluss des Bundeshauptvorstandes aus dem Frühsommer 2011 zum Verzicht auf den Richtervorbehalt bei Trunkenheitsfahrten:

- „Der dbb spricht sich dafür aus, in § 81a Strafprozessordnung auf den Richtervorbehalt bei der strafprozessualen Anordnung einer Blutentnahme zu verzichten und unterstützt den entsprechenden, vom Bundesrat eingebrachten Gesetzentwurf.
- Der Verzicht auf den Richtervorbehalt ermöglicht eine zeitnahe Blutentnahme und verhindert die andernfalls wegen des raschen Abbaus der Wirkstoffkonzentration zu befürchtende Gefährdung des Untersuchungserfolges.
- Die Praxis zeigt zudem, dass die dem Eingriff in das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit vorgelagerte Kontrolle durch den Richter ins Leere läuft, weil sich dieser ohnehin auf die Schilderungen der Polizeibeamten vor Ort verlassen muss und kann. Im Gegenzug wird der Eingriff in das Grundrecht der Freiheit der Person des Festgehaltenen durch das Warten auf die Entscheidung des Richters unnötig intensiviert.“

Zertifizierung privater Sicherheitsdienste

Schließlich wurde dem Bundeshauptvorstand für seine Sitzung im Juni 2012 ein Beschlussvorschlag zum Thema der Zertifizierung von privaten Sicherheitsdiensten

vorgelegt; die abschließende Beschlussfassung lag zeitlich aber nach dem Redaktionschluss des Geschäftsberichts.

Ausgehend von der aus den Reihen der Reeder erhobenen Forderung nach einem effektiven Schutz deutscher Handelsschiffe vor Piratenangriffen, hat sich der dbb mit der Situation privater Sicherheitsdienste insgesamt befasst. Denn mehrere Entwicklungen der jüngeren Zeit haben einen Trend zum Einsatz privater Sicherheitsdienste in bisher hoheitlich wahrgenommen Aufgabengebieten gezeigt. Das Grundgesetz weist zwar dem Staat das Gewaltmonopol zu und die Gewährleistung der Inneren Sicherheit ist staatliche Aufgabe. Gleichwohl ergeben sich in der Praxis zunehmend Schnittstellen zum privaten Sicherheitsgewerbe. Die Polizei arbeitet, soweit polizeitaktische oder rechtliche Hinderungsgründe nicht entgegenstehen, mit Unternehmen im privaten Sicherheitsgewerbe zusammen. In zehn Bundesländern gibt es vertraglich geregelte Kooperationen. Voraussetzungen für die Zusammenarbeit sind Zuverlässigkeit, fachliche Qualifikation und angemessene Ressourcen dieser Unternehmen.

Für den dbb ist bei seiner Positionierung in der Frage der Zusammenarbeit maßgebend, dass die Vorgaben des grundgesetzlichen Funktionsvorbehaltes eingehalten werden. Eine jüngere Entscheidung zur Wahrnehmung von hoheitsrechtlichen Aufgaben im Maßregelvollzug durch beliebige Private stellt – anders als der Urteilstenor zunächst vermuten lässt – keinen Freibrief für Privatisierungen und die Marginalisierung des Berufsbeamtentums dar. Das Gericht bestätigt, dass der Funktionsvorbehalt weiter ernst zu nehmen und der Einsatz von Beamten auf diesem Feld weiterhin verfassungsrechtlich geboten ist. Privatisierungen sind nach diesem Urteil auch im unmittelbaren grundrechtsrelevanten Bereich zwar nicht ausgeschlossen, es werden aber besondere Rechtsfertigungspflichten als Voraussetzung festgeschrieben und Privatisierungen werden auch klare Grenzen gesetzt: Je stärker der Grundrechtsbezug ist, desto deutlicher müssen auch im organisatorischen Bereich die öffentlichen Bindungen reichen (BVerfG vom 18. Januar 2012; 2 BvR 133/10). Eine Zusammenarbeit zwischen Polizei und privaten Sicherheitsdiensten darf also nicht zu einer Verdrängung der Polizei aus ihren originären, hoheitsrechtlichen Aufgabenfeldern führen.

Den Vorrang des Funktionsvorbehaltes betont daher auch der dem Bundeshauptvorstand im Juni 2012 vorgelegte Beschlusssentwurf:

- „Der dbb stellt fest, dass zunehmend private Sicherheitsfirmen Aufgaben mit Schnittstellen zur polizeilichen Gefahrenabwehr wahrnehmen.
- Unter Betonung der uneingeschränkten Geltung des grundgesetzlichen Funktionsvorbehalts, setzt sich der dbb daher für ein rechtlich geregeltes Zulassungsverfahren privater Sicherheitsdienste – etwa durch die Bundespolizei – ein.
- Voraussetzung für eine solche Zulassung sind die Zuverlässigkeit, die fachliche Qualifikation des Personals und eine angemessene personelle und sachliche Ausstattung des Unternehmens.“

Fachtagung zur Bundeswehrreform

Die Neuausrichtung der Bundeswehr – viel diskutiert im Jahr 2011 – war Thema einer Fachtagung, zu der der dbb und seine im Bereich der Bundeswehrverwaltung organisierenden Fachgewerkschaften, Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) und Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB), am 5. Juli 2011 ins dbb forum berlin eingeladen hatten. Ziel der von mehr als 300 Gästen besuchten Veranstaltung, zu deren Beginn Bundesverteidigungsminister Thomas de Maizière seine Reformpläne konkretisierte und an deren Ende Kenner der komplizierten Materie auf dem Podium engagiert die Auswirkungen der Reform auf die Bundeswehrverwaltung diskutierten, war die Suche nach Antworten: insbesondere auf die drängende Frage nach der Zukunft des zivilen Personals.

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen bezeichnete die Reform der Bundeswehr in seiner Eröffnung der dbb Fachtagung „Auswirkungen der Bundeswehrreform auf Streitkräfte und Verwaltung“ als „schon lange überfällig“. Aber sie verlange auch Mut: „Denn es sind Menschen betroffen, und viele reagieren in einer solchen Situation mit Angst.“ Der dbb Chef forderte die mehr als 300 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, in der Mehrzahl Beschäftigte der Bundeswehrverwaltung, die in den dbb Gewerk-

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

schaften Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) oder Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB) organisiert sind, dennoch auf, die Notwendigkeit der geplanten Umgestaltung anzuerkennen. „Dass die Reform gelingen muss, das sind wir der nationalen und der internationalen Sicherheit schuldig.“ Die politische Situation Deutschlands und der NATO sei heute eine andere als in den Gründerjahren. „Das erfordert neues Nachdenken im Bereich der Friedenssicherung, wirft aber auch die Frage nach den Folgen für die im Bundeswehrraum beschäftigten Menschen und ihre Familien auf“, sagte der dbb Chef. So dürfe das Aussetzen der Wehrpflicht nicht einhergehen mit einem Aussetzen des Artikels 87 b des Grundgesetzes, der die Eigenständigkeit der Bundeswehrverwaltung regelt: „Das kann nicht gehen.“ Mit Blick auf drohende Standortschließungen erinnerte der dbb Bundesvorsitzende daran, dass das künftige Ansehen der Bundeswehr nicht zuletzt durch „Präsenz in der Fläche“ entschieden werde. Heesen sicherte eine konstruktive Beteiligung des gewerkschaftlichen Dachverbandes dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu: „Gelingen wird die Reform aber nur, wenn wir möglichst alle mitnehmen“, sagte er.

Thomas de Maizièrre verteidigte in seinem Grundsatzreferat mit klaren Worten erneut das Ziel, das Personal in der Bundeswehrverwaltung „um etwa 30 Prozent“ zu verringern. Es werde deutlich weniger Behördensitze und Standorte geben, sagte de Maizièrre und forderte Betroffene zu „Veränderungsbereitschaft“ auf. Bis zum Herbst soll zunächst ermittelt werden, wie der „ideale Personalkörper“ einer Bundeswehr ohne allgemeine Wehrpflicht aussieht. „Den werden wir dann mit dem Ist-Zustand vergleichen und danach das weitere Vorgehen regeln“, kündigte der Minister an. Bei der Entscheidung im Herbst über künftige Standorte werde man versuchen, Auswirkungen für Menschen und Kommunen zu berücksichtigen, „aber erstes Kriterium bleibt die Fachlichkeit“, so de Maizièrre. Da die Bundeswehr junge Leute sowohl aus dem ländlichen Raum als auch mit urbanem Hintergrund benötige, werden nicht alle Standorte in strukturschwachen Regionen erhalten bleiben. Um die Nachwuchsgewinnung zu intensivieren, solle künftig nicht nur an Schulen, sondern auch in Freizeiteinrichtungen wie Sportvereinen für die Bundeswehr geworben werden. Dabei könne er sich vorstellen, auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kreiswehrratsämtern, die nach Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht „ihre Rekruten ja nicht mehr von den Einwohnermeldeämtern geschickt bekommen“, einzubeziehen, kündigte der Bundesverteidigungsminister an. In der zivilen Verwaltung der Bundeswehr wünscht de Maizièrre, trotz notwendigen Personalabbaus, bald einen Einstellungskorridor für junge Beschäftigte einzurichten. „Die Zivilverwaltung ist sonst in zehn Jahren ausgestorben“, mahnte der Minister mit Blick auf den Altersdurchschnitt der Beschäftigten, der schon heute bei über 50 Jahren liegt.

Hans-Günter Henneke, der als Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Landkreistages die Auswirkungen der Bundeswehrreform aus Sicht der Kommunen bewertete, lobte „den Konkretheitsgrad“ der Ausführungen des Bundesverteidigungsministers. Henneke erinnerte aber zugleich daran, dass eine erfolgreiche Gewinnung von Freiwilligen, auf die die neue Bundeswehr angewiesen ist, untrennbar mit ihrer Repräsentanz in der Fläche und ihrem Bekenntnis zu den Standorten verknüpft sei. Auch wenn die Entscheidung für oder gegen einen Standort unstrittig in der Kompetenz des Bundes liege, sollte auf Dialog gesetzt werden. „Es ist eine Frage politischer Integrität und fördert die Akzeptanz, wenn Länder und Kommunen bei der Festlegung der künftigen Standorte mit einbezogen werden – und zwar bevor endgültige Entscheidungen getroffen worden sind“, machte Henneke deutlich. „Wir stehen bereit, das Beste aus der jeweiligen Situation zu machen.“

Die verteidigungspolitischen Sprecher der Fraktionen des Deutschen Bundestags diskutierten im Anschluss an die Vorträge mit den Vorsitzenden der Verbände der Arbeitnehmer und der Beamten der Bundeswehr (VAB und VBB) die Reformabsichten unter dem Blickwinkel der Menschen, die im Wehrraum und in der Zivilverwaltung gemeinsam daran arbeiten müssten, die Bundeswehr der Zukunft mit zu gestalten. Dabei sprachen sich die Vertreter der Fraktionen einhellig dafür aus, dass bei allen Reformen die Grenzen, die die Verfassung vorgibt, nicht verschwimmen dürfen: Artikel 87 b GG, der festlegt, dass die Bundeswehrverwaltung in bundeseigener Verwaltung mit eigenem Verwaltungsunterbau geführt wird, stehe nicht zur Diskussion. Ferner dürfe die Reform nicht einem Spardiktat unterworfen werden, vielmehr müsse im Vorfeld aller Entscheidungen eine Aufgabenkritik stehen, um festzustellen, welche Aufgaben die Truppe und welche Aufgaben die Zivilverwaltung erledigen müsse. Erst danach könne der Personalbedarf festgelegt werden. Die von Verteidigungsminister

Thomas de Maizièrre in den Raum gestellte Zahl von 55 000 Stellen entbehre jeder Grundlage und trage nur dazu bei, die Zivilbeschäftigten zu verunsichern.

Der Vorsitzende des VBB, Wolfram Kamm, zeigte sich zufrieden über die positiven Äußerungen der Wehrexperthen zur Zukunft der Zivilverwaltung. In den bislang vorliegenden Reformpapieren stehe davon so gut wie nichts. Die Bundeswehr habe in den letzten 20 Jahren sechs Reformen zu verkraften gehabt, und keine davon sei zu Ende geführt worden. Der Truppe wie der Zivilverwaltung habe stets die Zeit gefehlt, sich in den neuen Strukturen einzuleben. Dieser Fehler dürfe diesmal nicht erneut gemacht werden. „Die Eigenständigkeit der Bundeswehrverwaltung – bis in die Spitze hinein – muss erhalten bleiben“, betonte Kamm. „Eine Konkurrenz zur und mit der Truppe lehne ich ab.“ Stattdessen seien Zuständigkeiten zu sichern und bewährte Flächenstrukturen zu erhalten. Herbert Schug, Vorsitzender des VAB, erläuterte, dass seit der Wiedervereinigung bereits 130 000 Stellen für Zivilbeschäftigte abgebaut worden seien. Kein anderes Ressort im öffentlichen Dienst habe einen vergleichbaren Personalabbau durchgeführt. Im Zuge der aktuellen Reformmaßnahmen soll es wieder zu einer Reduzierung von über 20 000 Dienstposten kommen. „Ein derart umfangreicher Personalabbau birgt Gefahren für den sozialen Frieden. Durch Standortschließungen, Dienstpostenschmelzungen und andere Strukturmaßnahmen wird es zu einem Auseinanderreißen von Familien kommen. Die Entfernungen werden größer, und wenn die Beschäftigten nicht die geforderte Flexibilität aufweisen, droht ihnen sogar der Verlust des Arbeitsplatzes“, so Schug.

Peter Heesen sagte in seinem Schlusswort nochmals Mitwirkung und Zusammenarbeit zu. „Der dbb und seine Gewerkschaften VAB und VBB sind bereit, an dieser Bundeswehrreform mitzuwirken.“

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Personalvertretung

1. Rechtsentwicklung

1. a) Bundespersonalvertretungsrecht

Änderungen im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Im Berichtszeitraum wurde das BPersVG nur durch Art. 7 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) vom 5. Februar 2009 geändert.

Bedingt durch den Wegfall der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes infolge der Föderalismusreform I erließ der Bund das Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008. Aufgrund der hierdurch erfolgten Aufhebung des überwiegenden Teils der Vorschriften des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) und der Neuregelung im Bundesbeamtengesetz (BBG) bedurfte es einer redaktionellen Überarbeitung von Verweisungen auch im BPersVG (§ 13 Abs. 2 Satz 4, § 75 Abs. 1 Nr. 4 a und § 76 Abs. 1 Nr. 5 a BPersVG sowie § 76 Abs. 1 Nr. 8, § 77 Abs. 1 Satz 2 und § 78 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG). Inhaltlich geändert wurde einzig die Sondervorschrift für Dienststellen des Bundes im Ausland. Durch Art. 7 Nr. 6 DNeuG wurde § 91 Abs. 1 BPersVG ergänzt um eine neue Nummer 4, wonach § 47 Abs. 2 BPersVG für Mitglieder von Personalräten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung im Ausland nur für die Dauer einer regelmäßigen Amtszeit in dem durch § 26 festgelegten Umfang gilt. Damit wurde der Versetzungs- und Abordnungsschutz des § 47 Abs. 2 BPersVG für Mitglieder von Personalräten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung im Ausland auf die Dauer einer Amtszeit beschränkt. Hiermit soll berücksichtigt werden, dass die Verwendungsdauer in einer Auslandsdienststelle aus Gründen der komplexen Planungserfordernisse das vorher festgelegte Maß nicht überschreiten soll. Derzeit beträgt die Verwendungsdauer in der Regel drei bis sechs Jahre. Mit der Beschränkung des Versetzungsschutzes auf eine regelmäßige Amtszeit – abzustellen ist auf die persönliche Amtszeit – soll das dienstliche Interesse an planbaren Verwendungszeiten und zeitgerechten Nachbesetzungen bei Verwendungen in einer Auslandsdienststelle

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

und das allgemeine Interesse an der Erhaltung der Funktionsfähigkeit von Personalvertretungen sowie einer diskriminierungsfreien Tätigkeit ihrer Mitarbeiter zu einem tragfähigen Ausgleich gebracht werden.

Eine entsprechende Rechtslage wird auch für die Soldatenvertreter in Personalräten in Dienststellen der Bundeswehr im Ausland hergestellt, indem gem. Art. 11 DNeuG die Verweisung in § 51 Abs. 3 Satz 1 SBG auf §§ 46, 47 erweitert wird um die Verweisung auf § 91 BPersVG.

Der Bundesgesetzgeber hat im aktuellen Berichtszeitraum weder auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 24. Mai 1995 reagiert, noch die vom dbb geforderte Anpassung des Gesetzes an veränderte technische und strukturelle Rahmenbedingungen in Angriff genommen.

Änderungen in Spezialgesetzen

Die bereits seit Langem zu beobachtende Tendenz zur Zersplitterung wurde durch mehrere Regelungen zum Personalvertretungsrecht für Dienststellen des Bundes in Spezialgesetzen – jeweils im Zusammenhang mit Umstrukturierungen – verstärkt:

Die bis dato als Körperschaften öffentlichen Rechts organisierten Bundesverbände der Ortskrankenkassen, Innungskrankenkassen und Betriebskrankenkassen wurden mit dem Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WVG) zum 1. September 2009 in Gesellschaften bürgerlichen Rechts umgewandelt. Da sich die Abgrenzung der Geltungsbereiche von BPersVG und Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich nach der Rechtsform der Einrichtung richtet, sind die Verwaltungen der Bundesverbände der Krankenkassen aus dem Geltungsbereich des BPersVG herausgefallen. Der dbb hat sein Augenmerk in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht auf die Sicherstellung der Interessenvertretung der Beschäftigten in der Übergangszeit durch Einrichtung von Übergangsmandaten der Personalräte gelegt.

Das Verfahren, das schließlich zur grundlegenden Umstrukturierung der Bundesfinanzverwaltung mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Finanzverwaltungsgesetzes und anderer Gesetze (FVG) vom 13. Dezember 2007 führte, hat auch aus personalvertretungsrechtlicher Sicht erhebliche Veränderungen mit sich gebracht. Der dbb hat hier bereits im Vorfeld zu umfangreichen Fragekomplexen Stellung genommen. Mit dem Gesetz ist die Janusköpfigkeit der Oberfinanzdirektionen, die als gemeinsame Mittelinstanz sowohl der Finanzverwaltung des Bundes als auch der Finanzverwaltung des jeweiligen Landes fungiert hatten, entfallen; beide Bereiche wurden voneinander getrennt. Mit dem Bundesministerium der Finanzen als oberster Dienstbehörde gibt es nun Oberbehörden (Bundeszentralamt für Steuern, Bundesamt für Zentrale Dienste und offene Vermögensfragen, Bundesausgleichsamt und Bundesmonopolverwaltung für Branntwein), fünf Bundesfinanzdirektionen und das Zollkriminalamt als Mittelbehörden sowie die Hauptzollämter (mit Zollämtern und Zollfahndungsämtern) auf der Ortsebene. Die Aufgaben der gesetzlich eingerichteten Übergangspersonalräte entfielen mit den bei den neu eingerichteten Bundesfinanzdirektionen spätestens bis zum 31. Mai 2008 durchzuführenden Personalratswahlen.

Mit der Neuorganisation der Bundespolizei (Gesetz zur Änderung des Bundespolizeigesetzes und anderer Gesetze vom 26. Februar 2008) wurde eine weitere große Bundesverwaltung umstrukturiert. Behörden der Bundespolizei sind nunmehr Bundespolizeipräsidium als Oberbehörde, Bundespolizeidirektionen als Unterbehörden und die Bundespolizeiakademie. Auch hier wurde die Umstrukturierung personalvertretungsrechtlich durch die gesetzliche Einrichtung von Übergangspersonalräten begleitet.

Das Fehlen einer allgemeinen Regelung für ein Übergangsmandat bei Umstrukturierungen im BPersVG, die der dbb seit langem immer wieder beim Bundesministerium des Innern für das BPersVG anmahnt, machte sowohl bei der Fusion der gewerblichen Berufsgenossenschaften als auch bei der Eingliederung der See-Krankenkasse und der See-Pflegekasse in die deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See mit Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 eine Spezialregelung erforderlich.

Nach langen Jahren der Unsicherheit bezüglich der Interessenvertretung der Beschäftigten der ehemaligen Bundesanstalt für Flugsicherung, die als Beschäftigte des Luftfahrtbundesamtes (LBA) Aufgaben der Flugsicherung in der Deutsche Flugsicherung GmbH (DFS) ausüben, sind mit Art. 8 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 klarstellende Regelungen getroffen worden: Die der DFS überlassenen Beschäftigten gelten als Beschäftigte der Dienststelle Flugsicherung beim LBA und für die Anwendung des BetrVG als Arbeitnehmer der DFS. Damit haben sie ein Doppelwahlrecht (einschließlich Wählbarkeit) sowohl zum Personalrat bei der Dienststelle Flugsicherung beim LBA sowie zum Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Verkehr, Bauwesen, Städtebau und Raumordnung sowie das Wohnungswesen (BMVBS) als auch zum Betriebsrat bei der DFS.

Einen weiteren Fall einer Aufspaltung der Rechtsstellung von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stellt der Einsatz von Beschäftigten nach Auflösung ihrer Dienststelle, in diesem Fall der Bundesagentur für Außenwirtschaft (BfAI), dar. Nach dem BfAI-Personalgesetz vom 8. Dezember 2008 werden Einsatz und Interessenvertretung dieser Beschäftigten bei der Germany Trade and Invest GmbH geregelt. Die Beschäftigten wurden ab dem 1. Januar 2009 per Gesetz dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zugeordnet, ihnen wurden aber Tätigkeiten bei der GmbH zugewiesen. Die Interessenvertretung für diese Beschäftigten wurde in Anlehnung an die Regelungen im Kooperationsgesetz der Bundeswehr und Bundeswertpapierverwaltungs-Personalgesetz geregelt. Dies gewährleistet insbesondere ein Wahlrecht und Wählbarkeit zur Personalvertretung bei der BAFA (einschließlich Wahlrecht zum Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Wirtschaft) sowie aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat bei der GmbH. Damit wurde – im Ergebnis richtig – in einem weiteren Spezialfall und spezialgesetzlich eine umfassende Interessenvertretung der Beschäftigten sichergestellt; zu einer allgemeinen Regelung eines Doppelwahlrechts und doppelter Wählbarkeit – zur Personalvertretung bei der Stammdienststelle und zum Betriebsrat/Personalrat bei der Einsatzdienststelle –, wie vom dbb gefordert, mochte der Gesetzgeber sich noch nicht aufraffen.

Rechtsprechung zum BPersVG

Bei der Betreuung seiner Mitglieder in den Personalräten hat der dbb im Berichtszeitraum eine Vielzahl relevanter Entscheidungen analysieren, berücksichtigen und erläutern müssen. Teilweise haben die Entscheidungen politischen Forderungen des dbb entsprochen, teilweise liefen sie diesen zuwider.

Angesichts der angespannten finanziellen Lage der öffentlichen Haushalte häuften sich im Berichtszeitraum die Entscheidungen, in denen der Anspruch von Jugend- und Auszubildendenvertretern auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildung im Streit stand. Das Bundesverwaltungsgericht hat seine Rechtsprechung gefestigt, wonach die Weiterbeschäftigung eines Jugendvertreters nicht in jedem Fall besteht. Verhängt der Haushaltsgesetzgeber eine Stellenbesetzungssperre, beschränkt Ausnahmen der Sache nach auf Fälle eines unabweisbaren vordringlichen Personalbedarfs und wird der Jugendvertreter von dieser Ausnahmeregelung nicht erfasst, ist die Weiterbeschäftigung unzumutbar. Es muss sich jedoch um „wirkliche“ Ausnahmefälle handeln, die sachlich mit übergeordneten Gesichtspunkten begründet und in ihrem Wirkungsbereich eindeutig definiert worden sind (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Mai 2007 – 6 PB 1.07 und Beschluss vom 22. September 2009 – 6 PB 26.09 –). Auch ein sozialverträglicher Personalabbau durch Stellenbesetzung mit Arbeitnehmern aus dem Personalüberhang besitzt nach Bundesverwaltungsgericht vom 6. September 2011 – 6 PB 10.11 – Vorrang gegenüber den schützenswerten Belangen des Jugendvertreters; demgegenüber sind externe Bewerber Jugendvertretern gegenüber grundsätzlich nachrangig zu behandeln.

Fortentwickelt und präzisiert hat das Bundesverwaltungsgericht die bei der Stellung des Auflösungsantrags durch den Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter einzuhaltenden formalen Anforderungen. So hat es mit Beschluss vom 3. Juni 2011 – 6 PB 1.11 – unter anderem entschieden, dass die Originalvollmacht innerhalb der Ausschlussfrist bei Gericht vorgelegt werden muss – und zwar auch dann, wenn sich der öffentliche Arbeitgeber zur Antragstellung eines Rechtsanwalts bedient. Demgegenüber hat es zugunsten des Arbeitgebers (Beschluss vom 26. Mai 2009 – 6 PB 4.09) festgestellt, die Antragsfrist des § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG sei eingehalten, wenn der öffentliche

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Arbeitgeber sich innerhalb der Frist auf das Nichtvorhandensein eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes berufe – es sei das Gericht, das die insoweit erheblichen Tatsachen zu ermitteln habe.

Einen weiteren Schwerpunkt der Rechtsprechung bildete die Frage nach Wahlrecht und Wählbarkeit der in den Arbeitsgemeinschaften eingesetzten Beschäftigten zur Personalvertretung der Herkunftsdienststelle. Von den Instanzgerichten wurde in Bezug auf die zum 1. Januar 2011 in Jobcenter umgewandelten Einrichtungen entschieden, dass bei Zuweisung zum Jobcenter Wahlrecht und Wählbarkeit zum Personalrat bei der Bundesagentur für Arbeit verloren gehen – entweder unmittelbar mit der Zuweisung zum Jobcenter (so OVG Niedersachsen v. 18.3.2011, ZfPR *online* 4/2011, S. 12), spätestens aber nach Ablauf von drei Monaten (so OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.6.2011, ZfPR *online* 7/2011, S. 11). Diese Entscheidungen belegen die Richtigkeit der vom dbb seit langem erhobenen Forderung nach einem Doppelwahlrecht beziehungsweise nach einer Doppelrepräsentation.

Nachdem es infolge der Tarifrechtsreform durch den Übergang vom BAT und den ihm nachgebildeten Tarifwerken des öffentlichen Dienstes zum TVöD/TV-L zu einer Änderung der Begrifflichkeiten gekommen war, hatten mehrere Instanzgerichte eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Stufenzuordnung neu einzustellender Beschäftigter abgelehnt. Deshalb mussten die Personalvertretungen vor Gericht ausfechten, was mit den Händen greifbar war und Sinn und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes entsprach.

Endlich kam es unter dem 27. August 2008 – 6 P 11.07 – zu einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts. Diese hat – zunächst in Bezug auf die Anwendung des § 16 Abs. 2 TV-L – bestätigt, dass unter den Begriff der – mitbestimmungspflichtigen – Eingruppierung, die die Einreihung des Arbeitnehmers in ein kollektives Entgeltschema erfasse, auch die Stufenzuordnung falle. Zu Recht stellte das Gericht fest, dass erst das Zusammenwirken beider Faktoren die Einreihung vollständig mache und bestätigte damit die vom dbb bezüglich dieser Frage von Anfang an vertretene Rechtsauffassung.

Allerdings hat das Bundesverwaltungsgericht seine mitbestimmungsfreundliche Entscheidung aus August 2008 bereits mit Beschluss vom 13. Oktober 2009 – 6 P 15.08 – wieder eingeschränkt. Nach wie vor ist die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 1-3 TV-L, die abhängig von einer einschlägigen Berufserfahrung ist, der Mitbestimmung bei der Eingruppierung unterworfen. Restriktiver sieht das Bundesverwaltungsgericht nun aber die Mitbestimmung bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L. Will der Arbeitgeber Zeiten einer bisherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigen, so ist dies mitbestimmungsfrei, die Berücksichtigung solcher Zeiten könne auch nicht durch das Initiativrecht erzwungen werden. Erst wenn der Dienststellenleiter insoweit die Aufstellung allgemeiner Grundsätze beabsichtigt, ist der Personalrat an deren Aufstellung im Wege der Mitbestimmung bei der Lohngestaltung zu beteiligen. Allerdings hat der Personalrat die Möglichkeit, über sein Initiativrecht die Aufstellung von Grundsätzen zur Stufenordnung zu betreiben, wenn der Dienststellenleiter bei Fehlen allgemeiner Grundsätze dennoch in einer nennenswerten Anzahl von Einzelfällen Zeiten vorheriger beruflicher Tätigkeit berücksichtigt. Die zu § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L vom Bundesverwaltungsgericht vertretene Rechtsauffassung gilt entsprechend für die Stufenanrechnung aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst nach § 16 Abs. 2a TV-L, für die Vorweggewährung von Stufen gemäß § 16 Abs. 5 TV-L sowie für die Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeiten nach § 17 Abs. 2 TV-L. Der Grund für die Einschränkung der Mitbestimmung liegt nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts darin, dass auch in diesen Fällen die Stufenzuordnung beim Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen jeweils im Ermessen des Arbeitgebers stehe. Deshalb kommt eine Mitbestimmung bei Eingruppierung hier nur noch unter der Voraussetzung in Betracht, dass der Arbeitgeber – soweit erforderlich mit Zustimmung des Personalrats – abstrakt-generelle Regelungen zur Ausfüllung der genannten tariflichen Ermächtigungen erlässt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) war nicht nur Gegenstand mehrerer Anfragen an den dbb, sondern auch Gegenstand einiger Entscheidungen, die das noch relativ junge Instrument des Sozialgesetzbuches IX nach entsprechenden Streitigkeiten in der Praxis zu konturieren beginnen. Am 23. April 2008 – 2 AZR 1012/06 – hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, eine Kündigung sei nicht schon alleine deswegen unwirksam, weil ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht

stattgefunden habe. Ein unterlassenes BEM stehe einer Kündigung dann nicht entgegen, wenn sie auch durch das BEM nicht hätte verhindert werden können. In diesem Fall verschärfen sich allerdings die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers. Aber nicht nur solche Arbeitgeber, die überhaupt kein BEM durchgeführt haben, sondern auch diejenigen, die bei einem BEM nicht die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Mindestanforderungen erfüllt haben, unterliegen im darauffolgenden Kündigungsschutzprozess der Umkehr der Darlegungs- und Beweislast.

Das BEM-Verfahren kann im Wesentlichen von den zu beteiligenden Parteien frei gestaltet werden. Werden nur die gesetzlich vorgeschriebenen Personen und Stellen unterrichtet und in das Verfahren einbezogen sowie ihre Vorschläge erörtert, ist nach dem Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 198/09 – das Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Einer Verfahrensordnung bedarf es nicht; der Personalrat kann eine solche deshalb nicht einfordern. Die Entscheidung enthält dennoch einige Fixpunkte, die in jedem Fall eingehalten werden müssen.

Eine wichtige Vorgabe zur Frage der Verselbstständigung von Nebenstellen hat das Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 26. November 2008 – 6 P 7.08 – gemacht. Die nicht nur für den Anwendungsfall beim Bundesnachrichtendienst maßgeblichen Ausführungen beschreiben das Modell der Gesamtdienststelle, innerhalb dessen, so das Gericht, der räumliche Aspekt von entscheidender Bedeutung sei. Mitarbeiter, die in der Hauptdienststelle oder in deren räumlichem Zusammenhang beschäftigt sind, gehören zur Hauptdienststelle. Mitarbeiter in räumlich weit entfernten Nebenstellen und Dienststellenteilen gehören – unter den weiteren Voraussetzungen in § 6 Abs. 3 und § 12 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz – nicht zu ihr. Dies gebiete der für § 6 Abs. 3 bestimmende Grundsatz ortsnaher personalvertretungsrechtlicher Betreuung. Die Art der Einordnung in die Dienststellenhierarchie, insbesondere über fachliche Weisungsstränge, trete demgegenüber zurück. Arbeitnehmer mit Dienort am Sitz der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes sind deshalb für den Personalrat der Zentrale auch dann wahlberechtigt, wenn ihr vorgesetzter Referatsleiter außerhalb der Zentrale beschäftigt ist.

Für die gewerkschaftliche Praxis von großer Bedeutung war die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/09 –, mit der eine jahrelange Diskussion darüber beendet wurde, ob Gewerkschaften Mitgliederwerbung und Information der Beschäftigten über das betriebliche E-Mail-System betreiben dürfen, um mit den Arbeitnehmern Kontakt aufzunehmen. Zu Gunsten der tarifzuständigen Gewerkschaften hat das Bundesarbeitsgericht diese, wie in mehreren Aufsätzen in der von der Bundesleitung des dbb herausgegebenen Zeitschrift für Personalvertretungsrecht frühzeitig gefordert worden war, für grundsätzlich berechtigt gehalten, E-Mails auch ohne Einwilligung und ohne vorherige Aufforderung seitens der Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden (Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG). Allerdings müssen die verfassungsrechtlich geschützten Interessen der Gewerkschaft gegen diejenigen des Arbeitgebers und Betriebsinhabers beziehungsweise eventuelle Belange des Gemeinwohls gegeneinander abgewogen und berücksichtigt werden.

Den entgeltpolitischen Handlungsspielraum des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15. April 2008 – 1 AZR 65/07 – eingeschränkt. Dort hat es mit Geltung sowohl für das Personalvertretungs- als auch für das Betriebsverfassungsrecht betont, dass, obwohl sich Tarifverträge im Zustand der Nachwirkung nicht auf ein neubegründetes Arbeitsverhältnis beziehen, der öffentliche Arbeitgeber dennoch nicht ohne Zustimmung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats zu einer anderen Vergütungsordnung übergehen darf. Denn schon während der Dauer der Tarifbindung des Arbeitgebers stellen die tariflichen Entlohnungsgrundsätze die im Betrieb oder der Dienststelle geltenden Entlohnungsgrundsätze im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG oder des Personalvertretungsrechts (hier § 85 Abs. 1 Nr. 10 des Berliner Personalvertretungsgesetzes) dar. Entfällt die Tarifbindung des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber diese zwar ändern, bedarf hierzu aber der Zustimmung des Betriebs- beziehungsweise des Personalrats. Die vom dbb gegenüber verschiedenen Rechtsauskunftsersuchen vertretene Auffassung ist damit bestätigt worden.

In Fortsetzung seiner erweiternden Definition der Mitbestimmungstatbeständen rund um die Entgeltgestaltung definierte das Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 8. November 2011 – 6 P 23.10 – die Eingruppierung nicht nur als Herabgruppierung und Höhergruppierung, sondern auch als Bestätigung der bis-

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

herigen Eingruppierung. Aufgrund der Gleichwertigkeit aller drei Varianten sei die Mitbestimmung daher auch bei der Variante „Bestätigung der bestehenden Eingruppierung“ im Zuge der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes geboten. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts gebieten die zusätzliche Richtigkeitskontrolle durch den Personalrat.

In Abweichung von seiner langjährigen Rechtsprechung hat das Bundesverwaltungsgericht unter dem 14. Januar 2010 – 6 P 10.09 – entschieden, dass eine Verpflichtung zur dienststelleninternen Ausschreibung von Dienstposten der Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG nicht mehr entnommen werden könne. Eine Ausschreibungspflicht muss vielmehr folgen aus einer Rechts- oder Verwaltungsvorschrift oder einer regelmäßigen Verwaltungspraxis in der Dienststelle. Fehlt ein solcher Anknüpfungspunkt, scheidet auch die Mitbestimmung aus.

Zur Konkurrenz zwischen behördeninternem und gewerkschaftlichem Schulungsangebot für Personalratsmitglieder hat das Bundesverwaltungsgericht sich in Abgrenzung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel auf strengere Maßstäbe festgelegt. Nur dann, wenn die gewerkschaftliche Schulung nur unwesentlich kostenaufwändiger ist als eine vergleichbare dienststellenseitige Veranstaltung, besitzt der Personalrat ein Wahlrecht und darf sich für die gewerkschaftliche Schulungsveranstaltung entscheiden. Bei nicht nur unwesentlicher Preisdifferenz muss der Personalrat konkrete und erhebliche Kritik an der behördeninternen Veranstaltung äußern können (etwa Befangenheit der Referenten wegen vorheriger dienstlicher Befassung), um den Besuch der gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltung durchsetzen zu können. Damit ist das Bundesverwaltungsgericht der vom Bundesministerium des Innern in seinem Rundschreiben niedergelegten Rechtsauffassung weitgehend beigetreten – die nachhaltige Kritik des dbb wurde nicht gehört.

1. b) Landespersonalvertretungsrecht

Während im Bundespersonalvertretungsgesetz und im Bereich der Bundesbehörden – von spezialgesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen abgesehen – in den vergangenen fünf Jahren relative Ruhe herrschte, ist für den Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze eine Vielzahl von Änderungen zu verzeichnen. Ursache für die Änderungen waren zum einen die Föderalismusreform beziehungsweise das in deren Folge zu Stande gekommene Beamtenstatusgesetz und zum anderen eine Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holsteins vom 24. Mai 1995. Als dritter Faktor sind auch hier Umstrukturierungsmaßnahmen verschiedenster Art zu nennen, die mit Spezialgesetzen personalvertretungsrechtlich aufgefangen wurden.

Mit der Föderalismusreform wurde dem Bund die Rahmengesetzgebungskompetenz für das Personalvertretungsrecht entzogen. Die Länder sind nun im Wesentlichen frei in der konkreten Ausgestaltung ihres Personalvertretungsrechts. Schranken ergeben sich noch aus der Verfassung und den Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die auf anderen Kompetenztiteln beruhen; auch dem Grundgesetz ist aber keine Vorgabe für die konkrete Ausgestaltung der Personalvertretung zu entnehmen.

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Kostendrucks im öffentlichen Sektor hat der dbb deshalb befürchtet, dass die Rechte der Beschäftigten im Ergebnis eher eingeschränkt als ausgedehnt werden und negative Beispiele Schule machen würden. Diese Befürchtungen haben sich leider zu einem nicht unerheblichen Teil bewahrheitet. Mehrere Landesgesetzgeber haben im Berichtszeitraum grundlegende Änderungen ihrer Landespersonalvertretungsgesetze vorgenommen (z. B. Berlin: 7. Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vom 17. Juli 2008; Saarland: Gesetz zur Anpassung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes an die Tarifreform des öffentlichen Dienstes vom 19. November 2008; Baden-Württemberg: Art. 6 Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 9. November 2010; Rheinland-Pfalz: Landesgesetz zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 28. September 2010; Nordrhein-Westfalen: Art. 1 Gesetz vom 5. Juli 2011; Sachsen: 4. Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes vom 4. November 2011; Schleswig-Holstein: Art. 12 des Haushaltsbegleitgesetzes 2011/2012 vom 17. Dezember 2010).

Diese beruhen nur zu einem geringen „technischen“ Teil darauf, dass die Länder ihre Landesbeamtengesetze an das Beamtenstatusgesetz anpassen und dies wieder-

um zu Folgeänderungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen geführt hat. Als weitere Konsequenz ist inzwischen in allen Ländern eine Zusammenfassung der Arbeiter und Angestellten zur Gruppe der Arbeitnehmer erfolgt. (Ausnahme: Mecklenburg-Vorpommern).

Gravierende Änderungen sind vor allem in Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 ergangen – diese ist freilich durchaus unterschiedlich interpretiert worden und teilweise auch als Begründung für weit über die Mahnungen des Bundesverfassungsgerichts hinausgehende Eingriffe missbraucht worden.

Eine übereinstimmende Richtung kann bei den Novellierungen kaum ausgemacht werden. Sowohl strukturelle grundlegende Änderungen als auch die Änderungen einzelner Vorschriften lassen kein einheitliches Konzept und keine bundesweite Tendenz erkennen.

Diejenigen Länder, die auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts reagiert haben, taten dies vielmehr in unterschiedlicher Art und Weise. Sie haben – wie vom dbb bereits in unmittelbarer Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Jahre 1995 vertreten – den ihnen vom Bundesverfassungsgericht eingeräumten Gestaltungsspielraum genutzt, sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der Personalvertretungen. Zur Sicherung der parlamentarischen Verantwortlichkeit bei Entscheidungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, wurden bezüglich der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle unterschiedliche Lösungen gefunden – von der Einführung eines Evokationsrechts über eine Neuordnung der Beteiligungsrechte bis hin zur Einschränkung der Beteiligungsrechte. Nicht selten wurde dabei die Änderung genutzt, um – über die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts hinausgehend – Restriktionen vorzunehmen. Welch unterschiedlichen Stellenwert die Personalvertretungen und ihre Aufgaben bei den Landesgesetzgebern besitzen, zeigt sich etwa daran, dass – vor dem Hintergrund der Notwendigkeit einer Abwägung zwischen der Förderung der Personalratsarbeit und einer Entlastung der knappen öffentlichen Kassen – der Landesgesetzgeber in Rheinland-Pfalz sich zur Wiederherstellung der im Jahr 2000 eingeschränkten Freistellungsstaffel und darüber hinaus zu einer Verbesserung der Freistellungen in Dienststellen ab 2000 Beschäftigten entschlossen hat, während in Schleswig-Holstein die Größe des Personalrats ebenso wie das Freistellungsvolumen für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen reduziert wurde.

Nicht unerwähnt bleiben können in diesem Zusammenhang die Änderungen des nordrhein-westfälischen Personalvertretungsgesetzes, die zeigen, wie extrem politische Mehrheiten die Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts prägen können. Während noch im Oktober 2007 das bis dahin als fortschrittlich anerkannte Landespersonalvertretungsgesetz grundlegend geändert und durch massive Einschränkungen auf das Beteiligungsniveau des Bundespersonalvertretungsgesetzes heruntergestuft wurde, wurde dies von der neuen Landesregierung mit Gesetz vom 29. Juni 2011 nicht nur fast vollständig rückgängig gemacht, sondern es wurden zusätzliche Verbesserungen in das Gesetz aufgenommen. Die Freistellungsstaffel etwa wurde den Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz angenähert und deutlich verbessert. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses.

Eine weitere Ursache für Änderungen waren die zahlreichen Umstrukturierungen öffentlich-rechtlicher Einrichtungen; ganz überwiegend gehen diese mit speziellen Regelungen zur Gewährleistung der Personalvertretung auch in der Übergangszeit einher, wobei hierfür unterschiedliche Modelle gewählt wurden.

Der Versuch eines besonders gravierenden Eingriffs in die Rechte der Interessenvertreter der Beschäftigten, hier der Jugend- und Auszubildendenvertreter, wurde in Mecklenburg-Vorpommern im Sommer 2008 unternommen, indem dem Jugend- und Auszubildendenvertreter aufgebürdet werden sollte, seinen Weiterbeschäftigungsanspruch stets gerichtlich einklagen zu müssen. Dabei wurde verkannt, dass es nicht um eine individuelle Besserstellung, sondern um die notwendige Garantie der Unabhängigkeit des Amtes des Jugend- und Auszubildendenvertreters geht. Aufgrund der massiven Kritik der Gewerkschaften ist es gelungen, diesen Versuch zum Scheitern zu bringen.

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

2. Arbeitsschwerpunkte**2. a) Sicherstellung der Interessenvertretung bei Privatisierungs-, Reorganisations- und Umorganisationsvorhaben**

Die Sicherstellung der Interessenvertretung bei Umstrukturierungen verschiedenster Art blieb auch im aktuellen Berichtszeitraum ein Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich des Personalvertretungsrechts. Erneut ging es darum, Lücken in der Interessenvertretung der Beschäftigten zu schließen, die sich bei Durchbrechung der herkömmlichen dreistufigen, hierarchisch aufgebauten Organisationsstruktur der öffentlichen Verwaltung auftun, an der sich das Bundespersonalvertretungsgesetz seit über 30 Jahren noch immer – von speziell geregelten Bereichsausnahmen abgesehen – orientiert. Die Aufspaltung der Zuständigkeiten für das (einheitliche) Dienst-/Arbeitsverhältnis – der Beschäftigte bleibt in seiner Herkunftsdienststelle verankert, wird aber in einer anderen Dienststelle oder in einem dem Privatrecht unterworfenen Betrieb eingesetzt und unterliegt insoweit der Weisungsbefugnis des dortigen Arbeitgebers – stellt eine noch immer nur in Ansätzen bewältigte Herausforderung dar.

So zeigt sich die Rechtslage heute zersplittert wie eh und je. Zum Teil wird bei Umstrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Erlass des Spezialgesetzes auch die Interessenvertretung mit geregelt – dies führt zu einer Vielzahl von personalvertretungsrechtlichen Sonderregelungen außerhalb der Personalvertretungsgesetze. So sind etwa im Gesetz über das Personal der Bundesagentur für Außenwirtschaft (BfAI- Personalgesetz vom 10. Dezember 2008) Regelungen enthalten, die den Einsatz der Beschäftigten der aufgelösten Bundesagentur für Außenwirtschaft (BfAI) bei der Germany Trade and Invest GmbH regeln. Die Beschäftigten wurden gesetzlich dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zugeordnet bei gesetzlicher Zuweisung von Tätigkeiten bei der Germany Trade and Investment GmbH. Nach dem Vorbild von Kooperationsgesetz der Bundeswehr (BwKoopG) und Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetz wird sichergestellt, dass Wahlrecht und Wählbarkeit zum Personalrat beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle trotz der Zuweisung erhalten bleiben (ebenso Wahlrecht und Wählbarkeit zum Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für Wirtschaft) und aufgrund der Geltung als Arbeitnehmer in der GmbH dort ebenfalls Wahlrecht und Wählbarkeit zum Betriebsrat bestehen.

Der Lösung dieses Problems – zumindest betreffend die Interessenvertretung nach Betriebsverfassungsrecht – einen großen Schritt näher gekommen ist man mit der Ergänzung des § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz um einen neuen Satz 3. Mit Art. 9 des Gesetzes zur Errichtung eines Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung und zur Änderung und Ergänzung anderer Vorschriften vom 29. Juli 2009 wurde eine allgemeine Regelung in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen, die festlegt, dass Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bei Zuweisung an privatrechtlich organisierte Einrichtungen generell für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als deren Arbeitnehmer gelten und damit auch aktiv und passiv bei den Betriebsratswahlen wahlberechtigt sind. Spezialgesetzlicher Regelungen bedarf es deshalb zumindest insoweit nicht mehr. Die Neuregelung in § 5 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes stellt darüber hinaus sicher, dass jetzt auch die Interessen dieser Beschäftigten bei innerbetrieblichen personellen Maßnahmen oder bei der Aufstellung von Sozialplänen bei Betriebsänderungen durch den Betriebsrat wahrgenommen werden können.

Nach wie vor nicht allgemein gesetzlich geregelt ist demgegenüber die personalvertretungsrechtliche Problematik. Hier kommt es nach wie vor auf spezialgesetzliche Regelungen an. Denn sowohl im Bundespersonalvertretungsgesetz als auch in den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen fehlt es an einer Regelung, die verhindert, dass Wahlrecht und Wählbarkeit im Zuge des Einsatzes in der anderen Dienststelle/dem Betrieb und der damit verbundenen Ausgliederung aus der Herkunftsdienststelle verloren gehen. Insoweit besteht weiterhin – von wenigen Landespersonalvertretungsgesetzen (u. a. Bayern, Rheinland-Pfalz, Saarland) – abgesehen, dringender Handlungsbedarf, um die der Aufspaltung des Dienst-/Arbeitsverhältnisses in Statusbereich und Betriebsverhältnis geschuldeten Vertretungsdefizite durch Gewährleistung einer Doppelrepräsentation aufzufangen.

Das Novellierungskonzept des dbb sieht für diese Konstellation eine Regelung in § 13 Abs. 4 vor:

„Wer in eine andere Dienststelle eingegliedert ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Eingliederung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn nach drei Monaten feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate in die Dienststelle zurückkehren wird. Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates freigestellt sind.“

Werden bei der Herkunftsdienststelle weiterhin den Beschäftigten betreffende Entscheidungen und Maßnahmen getroffen, so tritt ein Verlust des Wahlrechts bei der Herkunftsdienststelle nicht ein.“

aa) Spezialfall Arbeitsgemeinschaften/Jobcenter

Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit des dbb bildeten die Belange der im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende tätigen Beschäftigten und deren dienststellenseitige Interessenvertretung.

Durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitslose wurde sichergestellt, dass in den Jobcentern für die Beschäftigten eigene Personalvertretungen entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes errichtet werden können. Damit ist der Gesetzgeber der wesentlichen personalvertretungsrechtlichen Forderung des dbb in diesem Bereich nachgekommen.

Der dbb hat im Gesetzgebungsverfahren grundsätzlich befürwortet, dass in den Jobcentern eigene Personalvertretungen errichtet werden sollen. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass die vorgesehenen Regelungen zur Wahrung der Mitbestimmungsinteressen der Beschäftigten Unzulänglichkeiten aufweisen.

Die rechtlichen und praktischen Probleme rund um die Arbeitsgemeinschaften nach § 44 b SGB II bildeten einen besonderen Arbeitsschwerpunkt während des gesamten Berichtsraums. Neben vielen anderen Fragestellungen ging es aufgrund der Stellung des Personals in Form der Dienstleistungsüberlassung immer wieder um Wahlrecht und Wählbarkeit sowie die Abgrenzung der Zuständigkeiten der beteiligten Träger. Eine Zäsur bildete die vom Bundesverfassungsgericht geforderte und zum 1. Januar 2011 erfolgte Neuorganisation der Arbeitsgemeinschaften. Aus diesen wurden nun Gemeinsame Einrichtungen. Doch auch die Neuorganisation führte nicht in allen Punkten zu Klarheit, sondern birgt ihrerseits neues Konfliktpotential. Von der Rechtsprechung geklärt ist inzwischen zwar, dass bei Zuweisung zum Jobcenter der Verlust von Wahlrecht und Wählbarkeit bei der Bundesagentur für Arbeit und damit auch das Erlöschen eines eventuell dort bestehenden Personalratsmandats eintritt – entweder unmittelbar mit der Zuweisung zum Jobcenter (so OVG Niedersachsen v. 18.3.2011, ZfPR *online* 4/2011, S. 12), spätestens aber nach Ablauf von drei Monaten (so OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.6.2011, ZfPR *online* 7/2011, S. 11). Zu einer Behebung dieses vom dbb auch im Zuge dieses Gesetzgebungsverfahrens immer wieder angesprochenen Defizits des § 44 h SGB II kam es nicht. Die jetzige Situation findet bei den Beschäftigten zu Recht keine Akzeptanz, sind doch die Personalräte bei den Agenturen für Arbeit nach wie vor für die grundlegenden Aspekte des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis, nämlich dessen Begründung und dessen Beendigung, zuständig. Doch über den Umfang der Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in den Jobcentern herrscht auch jetzt noch keine Gewissheit; hier geht es letztlich um den Umfang der Kompetenzen des Geschäftsführers/der Trägerversammlung sowie der Träger. Auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Personalvertretung der Jobcenter führte und führt bedingt durch die unterschiedliche Herkunft der Jobcenter-Beschäftigten zu Problemen.

bb) Spezialfall Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der Jobcenter

Im letzten Teil des Berichtszeitraums standen Vorbereitung und Begleitung der Einrichtung der Arbeitsgemeinschaft der Jobcenterpersonalräte im Vordergrund.

Aufgrund der Organisationsstruktur der gemeinsamen Einrichtungen sind entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes keine Stufenvertretungen zu bilden. Um einen Austausch auf überörtlicher Ebene zu ermöglichen, wurde dem § 44 h des SGB II in einem späten Stadium des Gesetzgebungsverfahrens der

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Absatz 4 hinzugefügt. Demnach soll eine Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der Jobcenter gebildet werden. Diese Arbeitsgruppe, die bis zu zweimal jährlich tagen kann, soll gemeinsame, personalvertretungsrechtlich relevante Angelegenheiten erörtern und abstimmen. Sie kann weiterhin im Nachgang Stellungnahmen zu Maßnahmen der Träger, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten der Jobcenter haben können, abgeben. Bezüglich der Eigenorganisation beschließt sie mehrheitlich eine Geschäftsordnung, welche den Vorsitz, das Verfahren der internen Willensbildung sowie die Beschlussfassung regeln muss.

Die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der Jobcenter fand am 23. und 24. November in Berlin statt. Der dbb hat sich aktiv an der Vorbereitung der Sitzung, insbesondere an der Erarbeitung eines Vorschlags für eine Geschäftsordnung beteiligt. Der dbb konnte dabei unter anderem ein generelles Teilnahmerecht von Gewerkschaften an den Sitzungen der Arbeitsgruppe durchsetzen.

Im Zusammenhang mit der konstituierenden Sitzung der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen und der ersten Sitzung des Vorstands der Arbeitsgruppe im Januar 2012 hat sich gezeigt, dass es sinnvoll ist, das Engagement des dbb und seiner dort aktiven Mitgliedsgewerkschaften stärker zu bündeln. Die Bundesleitung hat daher beschlossen, dafür eine eigene dbb Arbeitsgruppe einzuberufen. Diese soll Positionen des dbb zur Grundsicherung für Arbeitsuchende vorbereiten, aber auch den vielfach noch nicht gewerkschaftlich organisierten Personalratsmitgliedern die Ziele des dbb vermitteln helfen. Die erste Sitzung dieser dbb Arbeitsgruppe hat am 7. Mai 2012 stattgefunden. An dieser Sitzung hat der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dr. Brauk siepe, teilgenommen.

cc) Spezialfall Ressortübergreifende Maßnahmen

Im Zuge der vielfältigen Verwaltungsreformen entwickeln sich zunehmend übergreifend angelegte Projekte, die sich nicht mehr klar einer Dienststelle oder einem Ressort zuordnen lassen. Auf Bundesebene gehören hierzu beispielsweise die Einrichtung von Dienstleistungszentren, die Dienstleistungen wie Beihilfebearbeitung, Reisemanagement oder Beschaffung geschäftsbereichsübergreifend anbieten, oder die Verwaltungsvorschrift zum elektronischen Dienstaussweis, die zwar dessen grundsätzliche Struktur und Einsatzmöglichkeit, nicht jedoch die konkrete Einführung für die gesamte Bundesverwaltung vorgibt.

Personalvertretungsrechtliche Probleme entstehen in diesen Fällen aufgrund des dem Personalvertretungsrecht zugrundeliegenden Kongruenzprinzips. Danach bestimmt sich die Zuständigkeit der Personalvertretung auf der jeweiligen Ebene durch die Zuständigkeit der Dienststelle. Bei ressortübergreifenden Projekten gibt es zwar ein federführendes Ressort, die Zuständigkeit des Personalrats reicht aber nicht über dieses Ressort hinaus.

Anders als einige Landespersonalvertretungsgesetze bietet das Bundespersonalvertretungsgesetz für ressortübergreifende Entscheidungen einer obersten Bundesbehörde bisher keine Regelungen. Der dbb hat sich deshalb im Berichtszeitraum intensiv mit den Möglichkeiten einer Sicherstellung von Beteiligungsrechten bei ressortübergreifenden Maßnahmen beschäftigt. Um die Beteiligungslücke zu schließen, hat er sich für ein „kombiniertes“ Modell einer Beteiligung von Spitzenorganisationen und Personalräten entschieden.

Unter anderem in einem Schreiben an den Bundesinnenminister hat der dbb den dringenden Handlungsbedarf angemahnt und sein Konzept, das inzwischen vom Bundeshauptvorstand in das Novellierungskonzept des dbb zum Bundespersonalvertretungsgesetz aufgenommen wurde, vorgestellt. Allgemeine Regelungen über die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Bundesbehörde hinausgehen, sind nach den Vorstellungen des dbb zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der zuständigen obersten Bundesbehörde oder der Bundesregierung zu vereinbaren. Vor Abschluss einer solchen Vereinbarung ist jedoch eine Anhörung des Gemeinsamen Ausschusses vorzusehen. Kommt es nicht zu einer Vereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der zuständigen obersten Bundesbe-

hörde/der Bundesregierung, soll ein Beteiligungsrecht des Gemeinsamen Ausschusses greifen und entsprechend dem Verfahren nach § 69 Abs. 2 bis 5 BPersVG durchgeführt werden.

Der vom Bundesministerium des Innern präferierten Lösung eines reinen Anhörungsrechts einer nach dem Vorbild des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes zu schaffenden Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist entgegenzuhalten, dass es sich bei dem Anhörungsrecht um das schwächste aller Beteiligungsrechte handelt – obwohl nach dem Willen des Gesetzgebers die betreffenden Maßnahmen grundsätzlich der vollen Mitbestimmung des Personalrats unterliegen sollen. Für dieselbe Maßnahme würde bei diesem Modell trotz größeren Wirkungsbereichs das Beteiligungs-niveau niedriger angesetzt. Der dbb wird sich deshalb auch weiterhin für die Durchsetzung seines Reformvorschlags einsetzen.

2. b) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Unter dem 28. April 2008 hat das Bundesministerium des Innern sein Rundschreiben betreffend die Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie die hierfür notwendigen Freistellungen nach § 46 Abs. 6 BPersVG neu gefasst (D I 3-212 154-1/1 -, ZfPR 2009, 82). Die Hinweise in diesem Rundschreiben sind von besonderer Bedeutung für die Prüfungs- und Abrechnungspraxis von Schulungsveranstaltungen von Personalratsmitgliedern. Die Neufassung des Rundschreibens integriert unter anderem die neue Rechtsprechung zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie Änderungen des Bundesreisekostengesetzes. Der dbb hatte den ersten Entwurf bezüglich einer Vielzahl geplanter Änderungen kritisiert. Nach Auffassung des dbb waren die Vorschläge überwiegend der Zielsetzung entsprungen, Kosten bei den Dienststellen einzusparen – und zwar insbesondere zu Lasten gewerkschaftlich organisierter Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Noch im Vorfeld des Beteiligungsgesprächs berücksichtigte das Bundesministerium des Innern eine erhebliche Anzahl der Kritikpunkte des dbb. So wurde die vom Bundesministerium ursprünglich beabsichtigte Erhöhung des seit 1996 unveränderten Pauschalbetrags von 102, 26 Euro auf 125 Euro auf nun 150 Euro erhöht. Auch der Forderung des dbb nach einer Übernahme der Kosten für die Schulung von Ersatzmitgliedern entsprach das Ministerium. An der jetzt gültigen Fassung des Rundschreibens ist zu bemängeln, dass die Formulierungen sich den Schein einer zwingenden Vorgabe anmaßen. Zu Unrecht, denn ein Rundschreiben hat nur verwaltungsinterne Verbindlichkeit, insbesondere bindet es nicht die Gerichte. So kommt es nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bezüglich der Angemessenheit der Kosten stets auf eine Einzelfallprüfung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit an.

Einen besonderen Schwerpunkt des Rundschreibens bildet der Handlungsauftrag des Bundesministeriums des Innern an die Personalräte, bei der Erforderlichkeitsprüfung neben gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen auch Bildungsformen wie In-house-Schulungen, Indoor-Schulungen und Fernlehrgänge zu berücksichtigen. Der dbb hat sich mit seinen Bedenken bezüglich der Indoor-Schulungen jedoch nicht durchsetzen können. Diese Schulungen finden in den Räumen der Dienststelle statt und werden auch durch die Dienststelle, also den – personalvertretungsrechtlich gesehen – sozialen Gegenspieler organisiert; die Dienststelle sucht externe Dozenten aus oder beauftragt gar Dozenten der gewerkschaftlichen Konkurrenz. Von der Dienststelle entwickelte Fernlehrgänge unterliegen denselben Bedenken, zudem fehlt es hier an dem wertvollen unmittelbaren Wissens- und Erfahrungsaustausch mit anderen Kursteilnehmern.

Zu der entscheidenden Frage, ob der Personalrat weiterhin teurere gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen auswählen kann oder vielmehr zur Annahme des Indoor-Schulungsangebotes der Dienststelle verpflichtet ist, hat sich zwischenzeitlich das Bundesverwaltungsgericht geäußert. Nach Beschluss vom 16. Juni 2011 – 6 PB 5.11 (ZfPR *online* 8/2011, S. 3) ist ein Personalrat nicht berechtigt, ein behördeninternes Fortbildungsangebot zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwändigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen, wenn sich das Fortbildungsangebot nicht bereits im Vorhinein nach den dazu in Betracht zu ziehenden Umständen als nicht gleichwertig erweist. Sind Zweifel an einer objektiven Behandlung der Schulungsthemen durch die dienststellenseitig festgelegten Referenten und Themen nicht zu besorgen, so darf der Personalrat seine Mitglieder nicht zu einer wesentlich kostenaufwändigeren gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltung entsenden. Umgekehrt

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

formuliert: Ist die gewerkschaftliche Schulungsveranstaltung nur unwesentlich kostenaufwändiger, darf der Personalrat diese Schulungsveranstaltung wählen. Die Crux: Was wesentlich und was unwesentlich kostenaufwändiger ist, ist noch nicht entschieden. Die vom dbb im Beteiligungsverfahren geltend gemachten Bedenken haben sich damit leider bestätigt.

2. c) Föderalismusreform

Mit der Föderalismusreform hat der Bund die Rahmengesetzgebungskompetenz für das Landespersonalvertretungsrecht verloren. Der dbb hat erreichen können, dass mit § 52 Beamtenstatusgesetz die Zugehörigkeit des Personalvertretungsrechts zum Statusrecht festgestellt wird und damit der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes unterfällt. § 52 Beamtenstatusgesetz lautet: „Die Bildung von Personalvertretungen zum Zweck der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung und dem Personal ist unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten.“ Die Gesetzgebungskompetenz zur Ausgestaltung der Beamtenvertretungen in den Ländern sowie die umfassende Kompetenz zur Festlegung des „Ob“ und „Wie“ der Vertretung der Arbeitnehmer unter den Landesbeschäftigten besitzen demgegenüber die Länder. Die Rahmenvorschriften der §§ 94 bis 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten nach Maßgabe des Art. 125 a Abs. 1 Satz 1 des Grundgesetzes zwar fort, allerdings nur solange, wie nicht ein Bundesland von ihnen abweicht. Die auf der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Arbeitsrecht basierenden Vorschriften (§ 107 Satz 2, § 9 und § 108) gelten demgegenüber uneingeschränkt als Bundesrecht fort. Die Länder haben von der ihnen zustehenden Kompetenz zur Abweichung von den rahmenrechtlichen Vorschriften im Berichtszeitraum erfreulicherweise kaum Gebrauch gemacht. Dort, wo die Rahmenvorschriften „angefasst“ wurden – was keineswegs bei jeder Änderung eines Landespersonalvertretungsgesetzes geschah – wurden die Vorschriften zum Teil wörtlich in das Landespersonalvertretungsrecht überführt. Soweit bekannt, wurde nur in einem Fall der Versuch unternommen, die in den Rahmenvorschriften des Bundes verankerten grundlegenden Rechte einzuschränken. Der Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern enthielt einen Vorschlag für die Einführung eines § 40 a Abs. 2 bis 4, mit dem der Weiterbeschäftigungsanspruch im Wesentlichen abgeschafft bzw. eingeschränkt werden sollte. Dem Landesbund Mecklenburg-Vorpommern ist es jedoch dank massiven Protestes gelungen, die Verankerung dieser Regelung im Gesetz zu verhindern.

Da im Zuge der Umsetzung der Föderalismusreform nicht abzusehen war, in welchem Umfang und mit welchem Nachdruck die Länder von ihrer neuen Gesetzgebungskompetenz Gebrauch machen würden, hat der Bundeshauptvorstand des dbb im Juni 2009 einen Katalog mit den aus seiner Sicht in Bund und Ländern einzuhaltenden grundlegenden Standards des Personalvertretungsrechts erarbeitet und den Landesbünden als Argumentationshilfe gegenüber Novellierungsbestrebungen der Landesgesetzgeber an die Hand gegeben.

2. d) Fortschreibung des Novellierungskonzepts zum BPersVG

Seit über 30 Jahren hält der dbb ein Konzept für die Novellierung des BPersVG bereit, das im Laufe der Jahre regelmäßig aktualisiert und verfeinert worden ist. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein hat unter anderem zu einer wesentlichen Änderung in Form der Einfügung eines – verschiedenen Bedingungen unterliegenden – Evokationsrechts geführt. Die Einführung eines Evokationsrechts ermöglicht es nach Auffassung des dbb, die bisherige paritätische Besetzung der Einigungsstelle beizubehalten und die Beteiligungsformen der Anhörung und Mitwirkung einheitlich in die Mitbestimmung zu überführen.

Auch im Berichtszeitraum ist das Novellierungskonzept weiterentwickelt worden. So wurden insbesondere die Beschlüsse des Gewerkschaftstages 2007 zum Personalvertretungsrecht umgesetzt, der Erhalt des Wahlrechts in der Herkunftsdienststelle bei Auseinanderfallen von Stammdienststelle und Einsatzdienststelle verankert, ein vereinfachtes Wahlverfahren bei der Neubildung von Personalräten in kleineren Dienststellen eingeführt, die Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung gestärkt sowie eine Beteiligung der Interessenvertretungen bei ressortübergreifenden Maßnahmen in das Konzept aufgenommen.

In der Sitzung des Bundeshauptvorstands vom 7./8. Juni 2010 wurde neben der überarbeiteten Fassung des Novellierungskonzepts zum Bundespersonalvertretungsgesetz auch eine Novellierung der Wahlordnung beschlossen. Letztere besteht insbesondere aus einer Einarbeitung der umfangreichen Rechtsprechung mit dem Ziel einer vereinfachten Handhabung für Wahlvorstände und sonstige am Wahlverfahren Beteiligte.

2. e) Personalratswahlen im Bund 2008 und 2012

Regelmäßig bildet die Unterstützung der Durchführung und Vorbereitung der Personalratswahlen einen weiteren Kernbereich der Arbeit des dbb. Da der Wahlkampf vor Ort unmittelbar durch die Mitgliedsgewerkschaften geführt wird, versteht der dbb seine Rolle vor allem als Dienstleister im Hintergrund, der zum einen Werbe- und Informationsmaterial erstellt und vorhält sowie zum anderen als jederzeit erreichbare Anlaufstelle zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung steht.

2. f) Personalratswahlen in den Jobcentern 2011

Im Jahr 2011 haben in den Jobcentern Wahlen stattgefunden. Unter dem Vorzeichen, dass dort erstmalig Beschäftigte aus dem Bund und den Kommunen gemeinsam Personalräte wählen, hat der dbb den Wahlkampf der betroffenen Gewerkschaften GdS, komba und vbba unterstützt. Ziel war es, eine gemeinsame Wahlkampfkampagne durchzuführen und gemeinsame Wahllisten aufzustellen. Hierfür wurden gemeinsam Konzepte erstellt. Es wurden daraufhin gemeinsam Materialien mit den Logos der drei Gewerkschaften und zum Teil dem Logo des dbb hergestellt. Konkret handelte es sich um eine gemeinsame Erklärung, einen Wahlauftrag des dbb Bundesvorsitzenden, Wahlplakate, Wahlkampfflyer, Kandidatenbriefe sowie weitere Materialien zur Unterstützung der Kandidaten vor Ort.

2. g) Schriftliche und telefonische Rechtsberatung

Von der Möglichkeit zur Beratung in allen Fragen zur Personalratswahl wurde sowohl bei den Personalratswahlen 2008 als auch bei den im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch laufenden Personalratswahlen 2012 rege Gebrauch gemacht. Dabei wurden sowohl Fragestellungen durch die Mitgliedsgewerkschaften an den dbb herangetragen, als aber auch eine sehr hohe Anzahl von – telefonischen und schriftlichen – Anfragen von Personalrats- und Wahlvorstandsmitgliedern, Kandidatinnen und Kandidaten, in seltenen Fällen auch einmal einem Dienststellenleiter oder Mitarbeiter der Personalabteilung, unmittelbar an den dbb gerichtet. Häufig bestand hier die Notwendigkeit zu sofortiger Stellungnahme, etwa wenn der Anruf aus der Wahlvorstandssitzung heraus erfolgte oder die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abzulaufen drohte. Diese „Stante-pede-Rechtsberatung“ durch die Bundesgeschäftsstelle des dbb wurde stets äußerst dankbar entgegengenommen.

2. h) Werbe-/Informationsmaterialien für den Personalratswahlkampf

Das Angebot des dbb an Werbe-/Informationsmaterialien in Print- und Digitalform ist vielfältig. Zu den Standardproduktionen gehören unter anderem insbesondere die so genannten Personalratsbriefe, die regelmäßig stark nachgefragt werden. So wurden etwa rechtzeitig vor den Wahlen Briefe zum Thema „Wahlvorschlag“ und „Zusammensetzung des Personalratswahlvorstands“ auf den Weg gegeben. Da auch die „alten“ Briefe auf der Website des dbb zum Download zur Verfügung stehen, können alle mit Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen Beschäftigten jederzeit auf einen breiten Fundus an Informationen zu wahlrelevanten Themen zugreifen. Die CD „Personalratswahlkampf – gestalten und gewinnen“, seit 2007 ein Angebot des dbb für Wahlkampforganisatoren, enthält insbesondere den Leitfaden „Personalratswahlkampf – gestalten und gewinnen“ – in ausführlicher Textform ebenso wie in der Ausarbeitung als Power Point Präsentation für Multiplikatoren – sowie einen Ratgeber für den professionellen Auftritt bei Personalversammlungen, dem Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen wertvolle taktische Hinweise entnehmen können. Darüber hinaus bündelt die CD eine Vielzahl weiterer der oben genannten Informationen und gehört inzwischen ebenfalls zum Standardangebot. Aktualisiert wurde zu den Wahlen jeweils auch der ZfPR Sonderdruck „Geschäftsführung der Personalvertretung“. Spezialausgaben der ZfPR Print – Heft 1/2008 und Heft 1/2012 – rund um das Thema Personalratswahlen sowie – erstmalig – eine Spezialausgabe der ZfPR *online* zu den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf Bundesebene stießen ebenfalls auf positive Resonanz.

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Zu den regelmäßig wiederkehrenden Maßnahmen des dbb gehört schließlich die sog. Personalratsmappe – eine Zusammenstellung von Informationen für neu gewählte Personalratsmitglieder, die von den Mitgliedsgewerkschaften gerne geordert wird und dafür gedacht ist, von diesen mit eigenem landes-/organisationsbezogenem Material, insbesondere auch mit Adressen von Anlaufstellen für die neu gewählten Personalratsmitglieder, ergänzt zu werden.

Zu den Personalratswahlen 2008 erfolgte desweiteren eine Aufstockung der Informationsbestände im Internet bzw. Intranet betreffend Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen sowie die Einrichtung einer Wahlsonderseite auf der Website des dbb. Aufgrund des vollständigen Neuaufbaus der Website des dbb war das Informationsangebot im Wahlkampf 2011/2012 nicht in dem gewohnten Umfang verfügbar. Derzeit werden die Informationen aber Stück für Stück aktualisiert und wieder eingestellt.

2. i) Forum Personalvertretungsrecht

Das nicht nur dbb intern, sondern in Fachkreisen allgemein längst als Traditionsveranstaltung geltende „Forum Personalvertretungsrecht“, dessen erfolgreiche Konzeption der dbb auch für das jüngst neu eingerichtete „Forum Behindertenpolitik“ übernommen hat, fand im Berichtszeitraum zweimal statt. Mit diesem Forum bietet der dbb allen mit dem Personalvertretungsrecht Beschäftigten eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen, Informationen und zur Diskussion von Lösungsansätzen für aktuelle Probleme der Personalratsarbeit. Die stets hochkarätig besetzte Referentenbank mit Vertretern aus Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung, Rechtsprechung und Lehre sowie der Personalvertretungen verschiedenster Stufen und der Mitgliedsgewerkschaften des dbb spiegelt das Personalvertretungsrecht in seiner Vielfalt wider und ist Garant für eine angeregte, stets auch kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Problemen. Daher schätzen nicht nur die Personalratsmitglieder aller Ebenen aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften, sondern gleichermaßen Personalvertretungsrechtler aus Verwaltung, Wissenschaft und Rechtsprechung das Angebot des dbb – als Quelle aktueller fachspezifischer Informationen ebenso wie als Gelegenheit, im Gespräch Einsicht in die in der Praxis bestehenden Probleme und Verständnis für andere Standpunkte zu erhalten. Zwar nicht laut Programm, wohl aber nach Sinn und Zweck der Veranstaltung ist das im Anschluss an den Vortrags- und Diskussionsteil des ersten Veranstaltungstages gemachte Angebot, sich zwanglos „bei Bier und Brezeln“ auszutauschen, ein wesentliches und prägendes Element des Forums.

Siebtes Forum Personalvertretungsrecht

Das Siebte Forum im April 2009 stand unter dem Thema „Verwaltung im Wandel – Eine gemeinsame Herausforderung“. Ein thematischer Schwerpunkt der Veranstaltung war der demographische Wandel; in Vorträgen wurde neben der Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle auch der Stellenwert der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Einbindung der jungen Generation unterstrichen. Die in der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefundenen Lösungsansätze für eine lebenszyklenorientierte Personalpolitik waren Gegenstand eines weiteren Vortrags. Beatrix Behrens, Bereichsleiterin Personalpolitik, Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung der BA, betonte unter der Fragestellung „Personalentwicklung für jedes Alter – was ist zu tun?“, es sei eine existentielle Frage für den öffentlichen Dienst, sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zu beschäftigen und sich mit Blick auf Fachkräfte-/Nachwuchskräfte als öffentlicher Arbeitgeber richtig zu positionieren. Dass Führungskräfte wie auch Personalräte wesentliche Promotoren für ein Gesundheitsmanagement als notwendigem Faktor für ein längeres gesundes Arbeiten sind, belegte Prof. Dr. Gabriele Elke vom Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Ruhr-Universität Bochum anhand einer für die Oberfinanzdirektion Rheinland durchgeführten Studie.

Vornehmlich um die Shared Service Center ging es im Rahmen des Programmpunktes „Alternative Formen der Verwaltungsorganisation und ihre Auswirkungen auf die Personalvertretung“. Der Leiter der Abteilung Verwaltungsmodernisierung/Verwaltungsorganisation im BMI, Ministerialdirektor Dr. Reinhard Timmer, trat den Befürchtungen der Personalvertretungen und Beschäftigten, dass durch die Zentrierung von Dienstleistungen Stellen eingespart werden sollten, mit der Äußerung entgegen, es gehe um die Schaffung von Freiräumen für die Behörden und keineswegs um Stellenabbau.

Im Bund und in den meisten Bundesländern fehlt es an Vorschriften über eine Beteiligung der Personalvertretungen bei ressortübergreifenden Maßnahmen. Die Ständige Vertreterin des Abteilungsleiters D im BMI, Ministerialdirigentin Cornelia Peters, hielt in ihrem Vortrag unter Hinweis auf vielfältige informelle prozesshafte Beteiligungsmöglichkeiten – wie etwa im Rahmen des Monatsgesprächs als informations- und vertrauensbildender Plattform, in Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein über gesetzliche Regelungen für Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen und in den übrigen Ländern über die in § 54 VwVfG niedergelegte Möglichkeit des Abschlusses öffentlich-rechtlicher Verträge – eine Einbindung der Personalvertretungen auch ohne gesetzliche Regelung im Rahmen informeller Vorgespräche für ausreichend. Sie trat damit der Forderung des dbb – vertreten durch den Bundesvorsitzenden des Verbandes der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB), Hans-Ulrich Benra, und Anke Schwitzer, Vorsitzende des dbb schleswig-holstein sowie Stellv. Vorsitzende des Hauptpersonalrats im Finanzministerium Schleswig-Holstein, nach einer gesetzlichen Regelung – entgegen.

Den verschiedenen Wegen zur Lösung der Interessengegensätze zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung widmete sich Dr. Heidi Ittner vom Institut für Psychologie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit der Vorstellung der Studie „Füreinander miteinander verhandeln: Neue Herausforderungen für Arbeitnehmervertreter/Innen“.

Achtes Forum Personalvertretungsrecht

In seiner Eröffnungsansprache zum Veranstaltungsthema „Personalvertretungen – selbstverständlich mitbestimmen!“ erinnerte der Bundesvorsitzende des dbb, Peter Heesen, zwei Jahre später an Sinn und Zweck der Mitbestimmung, „die Dinge zwischen Dienstherrn und Beschäftigten im Einvernehmen vor Ort zu regeln“. Cornelia Rogall-Grothe, Staatssekretärin im Bundesinnenministerium, sprach den Personalvertretungen Dank und Anerkennung für ihre engagierte Arbeit aus und betonte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien die wichtigste Ressource im öffentlichen Dienst. „Wir brauchen deshalb mehr denn je die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen, die die Mehrheit der Beschäftigten repräsentieren.“

Möglichkeiten einer verfassungskonformen Neugestaltung von Stufen- und Einigungsverfahren untersuchte Prof. Dr. Timo Hebler von der Universität Potsdam. Auf besonderes Interesse stieß u. a. auch der Vortrag von Rechtsanwalt Dr. Magnus Bergmann zur Frage: „Personalräte vor Gericht – Effektiver Rechtsschutz?“

Gegenstand des Vortrags von Ministerialrat Jürgen Lorse war im Rahmen eines weiteren Themenblocks, der sich mit den vielfach beklagten strukturellen Defiziten des Personalvertretungsrechts auseinandersetzte, die Frage, ob die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu Wahlrecht und Wählbarkeit der Vielfalt neuer Organisationsformen und Strukturen des Personaleinsatzes noch gerecht werden. Beklagt wurden auch in den folgenden Beiträgen insbesondere die Lücken in der Interessenvertretung, die bei Einsatz von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Einrichtungen sichtbar werden und sich schwerlich mit dem Recht auf Mitbestimmung in Einklang bringen lassen.

Dem Blick auf die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht, referiert von dem für das Personalvertretungsrecht zuständigen Richter am Bundesverwaltungsgericht, Joachim Büge, folgte ein Abriss aktueller Probleme aus dem Bereich des Tarifrechts, zusammengestellt von Dr. Marina Tamm, Humboldt Universität Berlin.

Betriebsverfassung

1. Rechtsentwicklung

1. a) Betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Beamten in privatrechtlich organisierten Betrieben

Im Zuge von Privatisierungen oder Public Private Partnership Projekten werden Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zunehmend in privatrechtlich organisierten Betrieben zur Dienst- bzw. Arbeitsleistung eingesetzt. Für eine Einbeziehung von betroffenen Beschäftigten in die Betriebsverfassung gab es Sonderbestimmungen etwa im

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Postpersonalrechtsgesetz, im Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetz, im Kooperationsgesetz der Bundeswehr oder im Gesetz über das Personal der Bundesagentur für Außenwirtschaft. Überall dort, wo es keine spezialgesetzlichen Bestimmungen gab, waren Beamte keine Beschäftigten im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn. Von daher war im Berichtszeitraum die Änderung des § 5 Abs. 1 BetrVG von besonderer Bedeutung. Durch Art. 9 des Gesetzes zur Errichtung eines Bundesaufsichtsamtes für Flugsicherung und zur Änderung und Anpassung weiterer Vorschriften vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424) wurde mit Wirkung vom 4. August 2009 in § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG eine Regelung aufgenommen, wonach Beamte, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten als Arbeitnehmer gelten, wenn sie in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Die Änderung wurde im Regierungsentwurf damit begründet, dass mit einer Ergänzung des § 5 Abs. 1 BetrVG einem im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Bundesschuldenwesenmodernisierungsgesetz geäußerten Wunsch des Bundesrates entsprochen werde, eine allgemeine Regelung in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen, nach der Beamte bei Zuweisung an privatrechtlich organisierte Einrichtungen generell für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als deren Arbeitnehmer gelten und damit auch aktiv und passiv bei den Betriebsratswahlen wahlberechtigt sein sollen. Gleiches solle auch für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sichergestellt werden und entspreche den in den Spezialgesetzen dazu getroffenen Regelungen. Aus Sicht des dbb führt die in § 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG angeordnete unwiderlegbare gesetzliche Fiktion dazu, dass die dort genannten Beschäftigten prinzipiell der Betriebsverfassung unterfallen und damit bei den Betriebsratswahlen im Einsatzbetrieb aktiv und passiv wahlberechtigt (§§ 7, 8 BetrVG) sowie bei den an die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmer anknüpfenden Bestimmungen über die Größe des Betriebsrats (§ 9 BetrVG) oder den Umfang von Freistellungen (§ 38 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG) sowie bei den anderen Schwellenwerten im Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen sind.

1. b) Ehrenkodex für Betriebsräte

Der Koalitionsvertrag der CDU/FDP Bundesregierung für die 17. Legislaturperiode enthält in den Zeilen 744 bis 755 Ausführungen zu der künftigen Politik der Koalition im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Danach sollte ein Ehrenkodex für Betriebsräte entwickelt werden. Dazu sollte auch ein Recht der Betriebsversammlung zählen, alle Kosten und Aufwendungen des Betriebsrats offenzulegen. Dabei wurde eine Parallele gezogen zum Corporate Governance Kodex, der Verhaltensstandards für börsennotierte Unternehmen vorsieht. Dieser Kodex wurde entwickelt, um das Vertrauen der Anleger in die Führung von Aktiengesellschaften zu verbessern; Unternehmen, die sich zu diesem Kodex bekennen und seinen Maximen folgen, sollen damit eine nachhaltige und nicht nur kurzfristig orientierte Unternehmensführung beweisen können. Solche Kodizes haben keine Gesetzeskraft, können jedoch erhebliche normative Wirkung entfalten. Vor diesem Hintergrund hat sich der dbb mit dem Thema befasst und sich dahingehend positioniert, dass ein Ehrenkodex, der zum Ziel hat, Betriebsräte zu diskreditieren und Betriebsratsarbeit abzubauen, abzulehnen ist. Ein Kodex für Betriebsräte ist bisher auch nicht zu Stande gekommen.

1. c) Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse

Im Zuge des Gesetzes zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse soll auch § 33 PostPersRG geändert werden. Dieser regelt die Vertretung der bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten im Konzernbetriebsrat. Bei Schaffung des PostPersRG hatte der Gesetzgeber ausschließlich die Konzernbetriebsräte der Postnachfolgeunternehmen im Blick. Die Möglichkeit einer Eingliederung der Postnachfolgeunternehmen in einen größeren Konzern mit übergreifendem Konzernbetriebsrat wurde nicht bedacht. Für eine Vertretung der Beamtinnen und Beamten in einem solchen übergreifenden Konzernbetriebsrat besteht nach Ansicht des Gesetzgebers keine Notwendigkeit, da beamtenrechtliche Entscheidung ausschließlich auf Ebene der Postnachfolgeunternehmen getroffen werden können. Die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung erfolgt damit auch weiterhin auf der Ebene des Konzerns, auf der die beamtenrechtlichen Entscheidungen getroffen werden. Hinsichtlich des übergreifenden Konzernbetriebsrates gelten die Beamtinnen und Beamten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der dbb hatte für diesen Fall die Regelung an sich nicht beanstandet. Der dbb hat aber sowohl in

seiner schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen des Beteiligungsgesprächs gefordert, dass sichergestellt werden muss, dass die Betriebsräte auf der Ebene des Konzerns, auf der weiterhin die beamtenrechtlichen Entscheidungen getroffen werden, hinreichend durch die in den anderen Konzern eingegliederten Beschäftigten legitimiert sind.

2. Betriebsratswahlen 2010

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2010 fanden die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Der dbb hat die in der Verantwortung der Mitgliedsgewerkschaften geführten Wahlen mit flankierenden Maßnahmen unterstützt. Um diese maßgerecht auf die Wahlkämpfe vor Ort abzustimmen, hat der dbb zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2010 eine Arbeitsgruppe einberufen. Die Arbeitsgruppe hat ein Konzept erarbeitet, das Art und Umfang der Unterstützung des Betriebsratswahlkampfes durch den dbb festlegte.

Auf der Grundlage der Ergebnisse wurde ein gemeinsames Aktionslogo entworfen, das die Wortmarke „Betriebsratswahlen 2010 Nähe + Stärke“ enthielt. Unter diesem zentralen Aktionslogo wurde auf Plakaten, in einer Wahlkampfzeitung und in einem Internetauftritt die dbb Position zu den Themen Arbeitnehmerdatenschutz, Finanz- und Wirtschaftskrise, Beschäftigungssicherung/Personalabbau und Lohn- und Sozialdumping verbreitet. Die Slogans zu den einzelnen Themen der Kampagne wurden jeweils mit den Worten „Mit uns“ eingeleitet.

Um den Beschäftigten in den Betrieben die Positionen des dbb und der wahlkampf führenden Mitgliedsgewerkschaft besser bekannt zu machen, hat der dbb eine Wahlkampfzeitung mit einer Auflagenhöhe von 150 000 Exemplaren veröffentlicht. Die Zeitung hatte einen Umfang von sechzehn Seiten. Davon wurden sechs vom dbb und die restlichen zehn Seiten von den jeweiligen Fachgewerkschaften, die Mitglied der Arbeitsgruppe waren, gestaltet.

Zur weiteren Unterstützung hat der dbb einen speziellen Internetauftritt für die Betriebsratswahlen 2010 geschaltet. Die Startseite wurde vom dbb mit Inhalten gefüllt und enthielt allgemeine Hinweise zu den Betriebsratswahlen, wie Information zur Wahlorganisation, Formulare, die Betriebsratsbriefe, das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung sowie eine Rechtsprechungsübersicht. Darüber hinaus wurden die allgemeinen Themen, die auf den Wahlkampfplakaten und in der Wahlkampfzeitung behandelt wurden, auch auf der Internetseite dargestellt. Auf der Startseite gab es Links zu den Wahlkampfseiten der Mitgliedsgewerkschaften.

3. Europäische Betriebsräte

3. a) Ausgangslage

Bereits im Jahr 1999 sollte die Richtlinie EGRL 45/94 des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats über die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (EBR-Richtlinie) überarbeitet werden. Die Europäische Kommission leitete das Revisionsverfahren jedoch erst im April 2004 ein. Im März 2005 begann die zweite Phase der Konsultation. Am 23. Oktober 2007 beschloss die Europäische Kommission in Brüssel ihr Arbeitsprogramm für das Jahr 2008. Darin war eine Revision der EBR-Richtlinie als Priorität ausdrücklich benannt. Am 20. Februar 2008 legte die Europäische Kommission ein Konsultationspapier vor. Die Gemeinschaftsinitiative sollte zum Ziel haben, die bei der Anwendung dieser Richtlinie aufgetretenen Probleme zu beseitigen. Dabei wurden als wesentliche Herausforderungen aufgeführt:

- Komplexität bei der Abstimmung zwischen den verschiedenen Ebenen der Unterrichtung und Anhörung;
- Unsicherheiten bezüglich der Zukunft der Europäischen Betriebsräte bei Zusammenschlüssen, Übernahmen und anderen Änderungen der Größenordnung;
- fehlende Definition der Rolle der europäischen Gewerkschaften in der Richtlinie, was die Anzahl der eingerichteten Betriebsräte seit ihres Inkrafttretens beschränkt;

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

- fehlende allgemeine Regelung in Fragen des Weiterbildungsbedarfs der Arbeitnehmervertreter.

Die Kommission ging ferner davon aus, dass eine Gemeinschaftsinitiative als Ergänzung zur Förderung der bestehenden Verfahren folgenden Zielen gerecht werden könnte:

- Sicherstellung der tatsächlichen Verwirklichung des Rechts auf eine staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, die heute in vielen Situationen fehlt;
- Lösung der bei der praktischen Anwendung der Richtlinie festgestellten Probleme und Beseitigung der Rechtsunsicherheiten, die sich aus bestimmten bzw. aus fehlenden Bestimmungen ergeben;
- Sicherstellung einer Abstimmung zwischen EU-Regelungen im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

3. b) Positionierung des dbb

Vor dem Hintergrund der anstehenden Revision der EBR-Richtlinie hat der Bundeshauptvorstand des dbb auf seiner Sitzung am 9./10. Juni 2008 sich zum Bereich „Europäische Betriebsräte“ wie folgt positioniert:

„Dringend geboten ist die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Anlass hierzu bietet vor allem die Entwicklung im europäischen Sekundärrecht.

Dreh- und Angelpunkt für eine effektive Arbeit des Europäischen Betriebsrats bzw. der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte ist die frühzeitige Unterrichtung durch die Zentrale Leitung. Sowohl in Bezug auf den Zeitpunkt als auch den Umfang der Unterrichtung und die Aufbereitung der Informationen zeigen sich in der Praxis jedoch erhebliche Defizite. Hier ist Abhilfe zu schaffen. Für den Fall, dass die Unternehmensleitung ihn nicht entsprechend den Vorgaben der Richtlinie konsultiert, ist dem Europäischen Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch in Bezug auf die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen einzuräumen. Aufgrund identischer Interessenlage ist klarzustellen, dass die Richtlinie nicht nur private, sondern auch öffentliche Unternehmen und Unternehmensgruppen erfasst. Die für die Anwendung der Richtlinie zu erreichenden Schwellenwerte sind herabzusetzen; das für eine Antragstellung auf Aufnahme von Verhandlungen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats erforderliche Quorum von Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern ist abzusenken. Zur Steigerung der fachlichen Kompetenz des Besonderen Verhandlungsgremiums ist Sachverständigen nicht nur das Recht zur Teilnahme an Verhandlungen mit der Zentralen Leitung, sondern auch an Sitzungen des Besonderen Verhandlungsgremiums einzuräumen.

Des Weiteren ist im Sinne von Demokratie und möglichst breiter Akzeptanz von Entscheidungen zu gewährleisten, dass alle relevanten Meinungen auch in den europäischen Gremien Gehör finden. Deshalb ist in die Richtlinie die Erforderlichkeit einer angemessenen Repräsentation der in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe eines Mitgliedstaates vertretenen Gewerkschaften bei der Besetzung und Geschäftsführung aller auf europäischer Ebene agierenden Arbeitnehmervertretungen – einschließlich des Besonderen Verhandlungsgremiums – aufzunehmen. Ebenso müssen die in einem gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen bzw. einer Unternehmensgruppe vertretenen Gewerkschaften an den Sitzungen der europäischen Arbeitnehmervertretungen einschließlich des Besonderen Verhandlungsgremiums oder an einem stattdessen eingerichteten Unterrichts- und Anhörungsverfahren kraft eines eigenen Teilnamerechts beratend teilnehmen und die Aufnahme von Verhandlungen mit der Zentralen Leitung beantragen können. Nicht zuletzt sollte im Sinne aller Beteiligten für eine ausreichende Qualifizierung der Arbeitnehmervertreter gesorgt sein und Entsprechendes in die Richtlinie aufgenommen werden. Abschließend sollten die Verhandlungsdauer für freiwillige Vereinbarungen zur Förderung einer effektiven und zielorientierten Verhandlungsführung gestrafft und Sanktionen für Richtlinienvorstöße vorgesehen werden.“

3. c) Revision der EBR-Richtlinie

Die EU-Kommission hat im Rahmen des am 2. Juli 2008 veröffentlichten „Sozialpakts“ ihre Vorschläge für eine Revision der EBR-Richtlinie veröffentlicht.

Unter dem 1. Oktober 2008 hat der dbb zu diesen Vorschlägen Stellung genommen.

Im Wesentlichen enthielt diese Stellungnahme folgende Punkte: Es wurde zwar grundsätzlich positiv bewertet, dass die Begriffe der „Unterrichtung“ und „Anhörung“ in der Richtlinie definiert werden sollten. Hinsichtlich des Zeitpunktes der Unterrichtung und Anhörung hat der dbb jedoch darauf hingewiesen, dass der Vorschlag zu unbestimmt sei. Es müsse vielmehr gewährleistet sein, dass ein Europäischer Betriebsrat über eine bevorstehende Umstrukturierung bereits während der Planungsphase unterrichtet und angehört werde. Kritisiert wurde auch, dass die Regelung über die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums nicht sicherstelle, dass in jedem Land, in dem ein gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen oder die gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe tätig sei, ein Arbeitnehmervertreter in das besondere Verhandlungsgremium entsendet wird. Darüber hinaus wurde die Rolle, die die Gewerkschaften nach Ansicht der Kommission in Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten einnehmen sollten, als unzureichend bezeichnet.

Am 16. Dezember 2008 hat sich das Europäische Parlament auf wesentliche Änderungen der EBR-Richtlinie geeinigt. Der Europäische Ministerrat stimmte den Änderungen einen Tag später zu.

Die wichtigsten Neuerungen waren die geänderten Definitionen von Unterrichtung und Anhörung, die Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften, eine Neuverhandlungspflicht bei wesentlichen Änderungen sowie die ausdrückliche Einführung eines Anspruchs auf Schulungen für die Mitglieder der EBR.

Insbesondere die Klarstellung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“, die Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften und die Einführung eines Schulungsanspruchs für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats sind grundsätzlich positiv zu bewerten.

Negativ fällt jedoch ins Gewicht, dass die Schwellenwerte, also die für eine Anwendung der Richtlinie erforderlichen Arbeitnehmerzahlen im Unternehmen bzw. in den Mitgliedsstaaten, nicht herabgesetzt wurden.

Ebenfalls wäre eine dahingehende Regelung erforderlich gewesen, dass die Richtlinie nicht nur private, sondern auch öffentliche Unternehmen und Unternehmensgruppen, ohne dass es auf die Ausübung eines Erwerbszweckes ankommt, erfasst. Die Beteiligungslücken für in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft tätiger Einrichtungen müssen angesichts identischer Interessenlage der Beschäftigten und ihrer Vertretung vermieden werden.

Die Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ist am 6. Mai 2009 in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt hatten die Mitgliedsstaaten zwei Jahre lang Zeit, um die Neufassung dieser Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

3. d) Umsetzung der neuen EBR- Richtlinie in nationales Recht

Mit Schreiben vom 11. November 2010 hat das BMAS dem dbb einen Referentenentwurf zur Umsetzung der neuen EBR-Richtlinie zur Stellungnahme übersandt.

Der Referentenentwurf beschränkte sich jedoch im Wesentlichen auf eine eins zu eins Umsetzung der von der Richtlinie vorgegebenen Änderungen in das Europäische Betriebsräte Gesetz (EBRG). Der dbb hat daher in seiner Stellungnahme vom 25. November 2010 gerügt, dass eine Gelegenheit ungenutzt bleibe, das Recht der europäischen Betriebsräte, soweit es in der Kompetenz des deutschen Gesetzgebers liege, in wesentlichen Bereichen zu verbessern. Insbesondere wurde eine angemessene Repräsentation der in einem Unternehmen vertretenen Gewerkschaften bei der Besetzung des Besonderen Verhandlungsgremiums nach § 11 EBRG und für die Entsendung der Mitglieder in den Europäischen Betriebsrat nach § 23 EBRG gefordert. Der dbb konnte seinen Positionen im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs gegenüber Vertretern des BMAS am 20. November 2010 Nachdruck verleihen.

Am 15. Dezember 2010 beschloss das Bundeskabinett den Entwurf eines revidierten EBR-Gesetzes. Es setzt die seit 5. Juni 2009 geltende neue EBR-Richtlinie um. Der Deut-

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

sche Bundestag hat am 7. April 2011 aufgrund der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Soziales den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf angenommen.

Unternehmensmitbestimmung

1. Thesenpapier Mitbestimmung

Im Berichtszeitraum hat sich der dbb mehrfach mit dem Thema Unternehmensmitbestimmung befasst. Zur Positionierung hat der dbb ein Thesenpapier erarbeitet, das auf der Sitzung des Bundeshauptvorstandes am 9. und 10. Juni 2008 verabschiedet wurde. Zum Bereich Unternehmensmitbestimmung enthält es folgende Ausführungen:

Allgemeines

Die Bedeutung der Mitbestimmung für den sozialen Frieden, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovationsbereitschaft der Arbeitnehmer durch die Qualitätskontrolle der Unternehmensführung, den Schutz der Beschäftigten in Krisenzeiten und die Akzeptanz von Unternehmensentscheidungen ist allgemein anerkannt. Die Mitbestimmung stellt daher einen der Grundpfeiler für ökonomische, rechtliche und soziale Stabilität und dementsprechend einen unverzichtbaren Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung dar.

Unternehmensmitbestimmung

Kritiker der Unternehmensmitbestimmung behaupten, sie hielte ausländische Unternehmen von Investitionen ab. Das ist unzutreffend. Die Unternehmensmitbestimmung hat keinen entscheidenden Einfluss auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Standortentscheidend ist vielmehr das Zusammenspiel von Faktoren wie Infrastruktur, Qualifikation der Arbeitskräfte, Lohnniveau und Höhe der steuerlichen Belastungen.

Deutschland ist auch nicht unter dem Aspekt globalisierungs- und europarechtlich bedingter Änderungen im Wettbewerb der Gesellschaftsrechtssysteme benachteiligt. Der internationale Wettbewerb, dem sich deutsche Unternehmen zu stellen haben, dreht sich weniger um die Gesellschaftsrechtssysteme als vielmehr um die Höhe der Personalkosten. Gleichwohl sind die Auswirkungen der nach neuerem EU-Recht geschaffenen Möglichkeiten zur Errichtung von Gesellschaftsformen auf deutschem Boden zu beobachten.

Bei der Bildung einer Europäischen Aktiengesellschaft können die Unternehmen zwischen den verschiedenen Unternehmensverfassungen wählen und die Form der Mitbestimmung verhandeln. Dies zeigt zunächst, dass die Existenz unterschiedlicher Unternehmensverfassungen anerkannt wird und die Mitbestimmung im europäischen Kontext nicht wegzudenken ist. Ob die deutsche Form der Mitbestimmung dabei stets außen vorbleibt, wie ihre Kritiker behaupten, muss sich erst noch zeigen. Der dbb verlangt jedoch grundsätzlich die Gesellschaftsform nach deutschem Recht. Entsprechendes gilt im Falle der grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften. Die Entwicklungen in diesem Bereich bleiben zu beobachten.

Sollten sich Anpassungen zur Vermeidung von Nachteilen für den Standort Deutschland als unerlässlich erweisen, sind diese zu unterstützen. Nur unter dieser Voraussetzung ist über eine grundlegende alternative Ausgestaltung des deutschen Systems der Unternehmensmitbestimmung nachzudenken. Insbesondere verfolgt der dbb die Einbindung/Partizipation aller Mitarbeiter, insbesondere auch der ausländischen Mitarbeiter, in die Unternehmensmitbestimmung. Nicht gefolgt werden kann jedenfalls dem von Arbeitgeberseite vorgelegten Reformvorschlag der Einführung eines Verhandlungsmodells mit gesetzlicher Auffanglösung. Er lässt die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Unternehmen und Beschäftigten unberücksichtigt. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten können Arbeitnehmervertreter unter Druck gesetzt werden, einer verringerten Anzahl von Aufsichtsratsmitgliedern zuzustimmen. Ziel ist letztlich, die Informations- und Einflussmöglichkeiten von Arbeitnehmervertretern einzugrenzen. Es ist anzunehmen, dass die Arbeitnehmerseite in entsprechenden Verhandlungen regelmäßig unterläge und damit zwangsläufig auf eine Drittelbeteiligung reduziert wäre.

Ein grundlegender Änderungsbedarf besteht daher derzeit nicht. Korrekturen hingegen sind wünschenswert: Einführung der Direktwahl (Urwahl) der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerbank als wichtiges Anliegen insbesondere der kleineren Gewerkschaften, Abschaffung der Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. Ersetzung durch Losentscheid sowie Beteiligung von Arbeitnehmern ausländischer Betriebe eines inländischen Unternehmens an der Unternehmensmitbestimmung.

Des Weiteren sollte über die Größe des Aufsichtsrats, eine mögliche Begrenzung der Aufsichtsratssitze, die in Personalunion eingenommen werden können sowie das Gefahrenpotential, das die Möglichkeit der Doppelfunktion in Vorstand und Aufsichtsrat und der sofortige Wechsel von dem einen zu dem anderen Gremium in sich bergen, diskutiert werden.

Darüber hinaus ist in der Praxis zu beobachten, dass die Überwachung der Unternehmensführung nicht immer in ausreichendem Maße erfolgt. Die vom Corporate Governance Kodex verlangte Effizienzprüfung wird oft halbherzig durchgeführt, Aufsichtsratsvertreter mit einer Vielzahl an Aufsichtsratssitzen können ihrer Aufgabe vielfach nicht gerecht werden, und in vielen Fällen fehlt es an den notwendigen Kenntnissen. Zur Verbesserung der Überwachungseffizienz des Aufsichtsrats sollten deshalb Fortbildungen der Aufsichtsratsmitglieder eingeführt werden (Schulungsanspruch). Denkbar sind zum besseren Verständnis der Gegebenheiten auch Besuche von Niederlassungen und Produktionsstätten. Die Aufsichtsratsmitglieder sollten ausreichend Zeit zum Studium der jeweiligen Sitzungsunterlagen haben. Diese sind angemessen aufzubereiten. Zudem sollte die Anzahl der pro Jahr durchgeführten Aufsichtsratssitzungen erhöht werden, zunächst auf eine pro Quartal.“

2. Sachverständigenanhörung zum Thema „Unternehmensmitbestimmung“ vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages am 9. Mai 2011

Mit der Intention, die deutsche Unternehmensmitbestimmung zu stärken, hat die SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag einen Antrag mit dem Titel „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“ (BT-Drs. 17/2122) und die Fraktion die Linke einen Antrag mit dem Titel „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“ (BT-Drs. 17/1413) in den Deutschen Bundestag eingebracht.

Die SPD-Fraktion forderte die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung durch Aufnahme folgender Punkte schafft:

- die deutsche Mitbestimmung gesetzlich auf Unternehmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland bzw. deutschen Personengesellschaften mit ausländischem Komplementär erstrecken;
- einen gesetzlichen Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte für zentrale unternehmerische Entscheidungen – insbesondere Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe – im Aufsichtsrat einführen. Eine qualifizierte Minderheit im Aufsichtsrat von einem Drittel seiner Mitglieder sollte berechtigt sein, den Katalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte zu ergänzen;
- die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz auf 1 000 Beschäftigte und für das Drittelbeteiligungsgesetz auf 250 Beschäftigte verringern;
- die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung zwischen Kapital und Arbeit über die „echte Parität“ durch eine neutrale Person im Aufsichtsrat und gleichzeitige Abschaffung des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden für alle Kapitalgesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 fallen, erzielen.

Die Fraktion Die Linke forderte die Bundesregierung auf, umgehend die gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die deutschen Vorschriften über die unternehmerische Mitbestimmung – namentlich die des Drittelbeteiligungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes – auch für Gesellschaften mit ausländischer Rechtsform gelten, die in Deutschland ihren Verwaltungssitz haben.

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

Beide Anträge waren Gegenstand einer Sachverständigenanhörung, die am 9. Mai 2011 vor dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales stattgefunden hat. Der dbb hat zu den Anträgen im Vorfeld schriftlich gegenüber dem Ausschuss Stellung genommen. Diese basierte auf der Grundlage des Positionspapiers des dbb zur Unternehmensmitbestimmung. Insbesondere wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass die Vertreter der Arbeitnehmerbank durch eine Urwahl zu bestellen sind.

3. Frauen in Aufsichtsräten

Erstmals wurde im Corporate Governance Kodex 2009 die Empfehlung eingeführt, dass Vorstände und Aufsichtsräte bei der Besetzung von Führungsfunktionen in Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei neben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen auch eine größere Internationalität bei der Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrates anstreben sollen.

Auch der Koalitionsvertrag zwischen der CDU/CSU und der FDP „Wachstum. Bildung. Zusammenhalt“ (der 17. Legislaturperiode) befasste sich mit dem Thema der angemessenen Vertretung von Frauen in Gesellschaftsorganen im Rahmen eines Stufenplanes.

Kern des Stufenplans „Frauen und Männer in Führungspositionen“ war die sogenannte FlexiQuote – eine gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung von Unternehmen:

- Börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen werden gesetzlich verpflichtet, eine selbst bestimmte und betriebsspezifische Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen, die innerhalb einer bestimmten Frist erreicht werden soll. Dies gilt sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat. Verfehlt ein Unternehmen die selbstgesetzten Ziele, greifen gesellschaftsrechtliche Sanktionen (Anfechtbarkeit et cetera). Das FlexiQuoten-Gesetz ist mit einer aufschiebenden Bedingung verknüpft: die gesetzliche Pflicht zur flexiblen Quote tritt am Stichtag 2013 nur dann in Kraft, wenn es der Wirtschaft bis dahin nicht gelingt, den durchschnittlichen Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen zu verdreifachen.
- Das FlexiQuoten-Gesetz ist als Übergangslösung gedacht. Die gesetzliche Pflicht zur Selbstverpflichtung entfällt für einzelne Unternehmen, sobald und solange sie in Aufsichtsrat und Vorstand einen Frauenanteil von 30 Prozent erreicht haben.

Die Opposition sprach sich in jeweils eigenen Gesetzentwürfen für eine feste gesetzliche Quote aus.

Mit dem Thema einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten hat sich die Grundsatzkommission für den privatisierten Dienstleistungssektor des dbb in ihrer Sitzung am 18. Oktober 2011 befasst. Im Ergebnis hat sich die Grundsatzkommission dagegen ausgesprochen, starre Quoten bei der Besetzung von Aufsichtsratsplätzen zu fordern. Vielmehr war man sich einig, dass man die Forderung der dbb bundesfrauenvertretung zu dieser Thematik unterstützen solle. Der dbb Bundesfrauenkongress 2010 hatte hierzu im Grundsatz den Antrag angenommen, dass sich die dbb bundesfrauenvertretung aktiv dafür einsetzen soll, dass Spitzenpositionen in Verwaltung und Wirtschaft mit Frauen besetzt werden.

4. Änderungsvorschläge der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance hatte in ihrer Plenarsitzung vom 17. Januar 2012 Formulierungsvorschläge für Änderungen am Deutschen Corporate Governance Kodex für börsennotierte deutsche Aktiengesellschaften abgestimmt. Vorgesprochen wurde insbesondere eine Konkretisierung der Kodexempfehlung zur Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern. Weiter sollten einige bisherige Anregungen in Empfehlungen umgewidmet werden. Geplant war, die Empfehlung für die Vergütungsstruktur der Aufsichtsratsmitglieder anzupassen sowie den bislang vom Kodex empfohlenen, gesonderten Corporate Governance Bericht zu streichen.

Der dbb ist der Aufforderung zur Abgabe einer Stellungnahme zu den Änderungsvorschlägen der Regierungskommission nachgekommen. Der dbb hat insbesondere kritisiert, dass die bisherige Anregung, dass die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer die Aufsichtsratsitzung jeweils gesondert vorbereiten sollen, gestrichen und nur

als Möglichkeit genannt werden soll. Weiterer Kernpunkt war die vorgesehene Definition der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern.

Information und Beratung

1. Personalratsmitglieder

Nicht nur die Unterstützung der Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen, sondern vor allem auch die Unterstützung der einzelnen Personalratsmitglieder der dbb Mitgliedsgewerkschaften bei ihrer täglichen Arbeit war und ist Anliegen des dbb. Hierfür hat sich der dbb im Berichtszeitraum der bereits bewährten Instrumente bedient, aber auch neue Angebote aufgesetzt.

a) Rechtsberatung

An erster Stelle zu nennen ist der Ausbau der Rechtsberatung. Seit September 2010 bietet der dbb neben der umfangreichen schriftlichen und telefonischen Beratung auch eine persönliche Rechtsberatung an. Nach Anmeldung über die Bundesgeschäftsstelle besteht einmal monatlich am „Rechtsberatungstag“ Gelegenheit, in der Bundesgeschäftsstelle des dbb im dbb forum Berlin mit dem für das Personalvertretungsrecht zuständigen Referenten personalvertretungsrechtliche Probleme zu erörtern. Eine die schriftliche und telefonische Beratung ergänzende Beratung im persönlichen Gespräch kann besonders effektiv sein. Darüber hinaus ermöglicht das Zusammentreffen den Aufbau eines persönlichen Kontaktes, der auch eine spätere telefonische Beratung erleichtert. Die Anmeldezahlen zeigen, dass der dbb mit diesem neuen Angebot ein dringendes Bedürfnis der Personalratsmitglieder nach einem intensiven fachlichen Austausch über im Zusammenhang mit dem Personalratsmandat auftretende Fragen erfüllt.

b) Personalratsbriefe

Zur kontinuierlichen Betreuung der Personalratsmitglieder und nicht zuletzt auch zur Darstellung einer permanenten Präsenz des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften in der Arbeit der Personalräte vor Ort wurden – wie bereits seit vielen Jahren praktiziert – im Berichtszeitraum erneut jeweils vier Personalratsbriefe pro Jahr neu erstellt, die idealerweise entsprechend dem genannten Ziel durch die Mitgliedsgewerkschaften im Vierteljahresrhythmus gestreut werden. Die Briefe erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. Sie können – zusätzlich oder alternativ – zur kostenpflichtigen Printversion als kostenlose Dateiversion bezogen werden. Die Dateiversion ermöglicht den Mitgliedsgewerkschaften, den Text in Eigenregie und auf eigene Kosten weiterzubearbeiten, dabei insbesondere an gegebenenfalls abweichendes Landesrecht anzupassen sowie auf spezielle Fragestellungen in dem jeweiligen Organisationsbereich einzugehen. Die Briefe dürfen unter Verwendung des eigenen Namens/Logos der Mitgliedsgewerkschaft vertrieben werden. Bei der Wahl der Themen greift der dbb sowohl aktuelle als auch dauerhaft problembehaftete Fragestellungen auf.

c) Zeitschrift für Personalvertretungsrecht/Online-Rechtsprechungsdienst

Besonderer Wertschätzung erfreut sich die Zeitschrift für Personalvertretungsrecht (ZfPR). Für die den Mitgliedsgewerkschaften angehörenden Personalratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwerbehindertenvertreter und Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte ist der Bezug der Zeitschrift im Mitgliedsbeitrag enthalten. Damit ist sichergestellt, dass jeder einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb angehörende Interessenvertreter verlässlichen Zugang zu Informationen zum Personalvertretungsrecht erhält. Die einmal im Quartal erscheinende ZfPR Print wird ergänzt durch einen elfmal jährlich erscheinenden Online-Rechtsprechungsdienst, der höchstmögliche Aktualität garantiert und den Informationsumfang maßgeblich erweitert. Der Online-Rechtsprechungsdienst wird allen Beziehern der ZfPR Print kostenlos per E-Mail zugestellt. Zur Aufnahme in den Verteiler der ZfPR Print erforderlich ist die Meldung der Adressdaten an den dbb verlag durch die Mitgliedsgewerkschaft; der Erhalt des Links zur aktuellen Ausgabe der ZfPR *online* setzt die zusätzliche Meldung der E-Mail-Empfangsdaten an den dbb verlag voraus. Trotz kontinuierlicher Information sind noch immer nicht alle genannten dbb Interessenvertreter in den Verteiler aufgenommen und ist die Möglichkeit zum kostenlosen Bezug der Print- und Online-Zeitschrift leider nicht allen Adressaten bekannt.

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

d) Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht

Die seit über 30 Jahren jährlich – ursprünglich als Broschüre, seit 2006 ausschließlich als Dateiversion – erscheinende „Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht“ ist inzwischen ein aus der Personalratsarbeit nicht mehr hinweg zu denkender Klassiker, der einen verlässlichen Überblick über die wichtigsten, vornehmlich im jeweils vorangegangenen Kalenderjahr ergangenen Entscheidungen zum Personalvertretungsrecht garantiert. Die Leitsatzsammlungen werden nicht nur als Link per Info an die Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften des dbb versandt, sondern auch über den Verteiler der ZfPR *online*. Sie können darüber hinaus auf der Website des dbb eingesehen werden.

e) Sonderdruck „Geschäftsführung der Personalvertretung“

Die Geschäftsführung der Personalvertretung war, ist und bleibt Thema – insbesondere für neu gewählte Personalratsmitglieder. Der 2004 zum ersten Mal erschienene Druck wurde regelmäßig zu den Personalratswahlen auf Bundesebene aktualisiert – im Berichtszeitraum also zweimal – und unter anderem der Personalratsmappe des dbb für neu gewählte Personalratsmitglieder beigelegt.

f) Internet/Intranet

Ein weiteres Standbein für eine direkte Information der Personalratsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften sind Internet und Intranet. In beiden Medien sind bzw. waren spezielle Seiten für Personalratsmitglieder vorhanden. Mit dem 2011 erfolgten Relaunch des Webauftritts des dbb hat die Konzeption gewechselt. Das Intranet wurde zugunsten eines erweiterten Internetauftritts eingestellt. Die neuen Personalratsseiten sind derzeit noch im Aufbau. Dabei soll das Angebot für Personalratsmitglieder erweitert werden; darüber hinaus wird auch das Informationsangebot für Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Schwerbehindertenvertreter merklich angereichert. Zu berücksichtigen ist, dass aufgrund sich überschneidender Aufgabenbereiche jeweils auch die Informationen für den anderen Adressatenkreis von Interesse sein können. Neu angelegt wurde 2012 ein Wissenspool mit zentralen Begriffen aus der Personalratsarbeit, der monatlich erweitert wird und zu einem umfangreichen „Lexikon“ anwachsen soll.

dbb Forum Personalrat

Im Frühsommer 2012 hat der dbb ein neues Online-Forum eröffnet – das dbb Forum Personalrat. Das geschlossene moderierte Internetforum bietet den Personalratsmitgliedern der dbb Mitgliedsgewerkschaften die Möglichkeit, sich in virtuellen Gesprächsrunden zu einem Erfahrungsaustausch zu treffen.

Die Zusendung der Zugangsdaten zwecks Teilnahme an dem Internetforum erfordert die vorherige Registrierung unter Angabe von Vor- und Nachname, einer E-Mail-Adresse sowie natürlich seiner Mitgliedsgewerkschaft. Im Sinne einer offenen Kommunikation sind die Teilnehmer innerhalb des Forums mit ihrem Vor- und Nachnamen erkennbar.

Im Forum, das thematisch untergliedert ist, können die Teilnehmer Beiträge schreiben und lesen, Informationsmaterialien herunterladen sowie insbesondere auch das Archiv von ZfPR Print und ZfPR *online* nutzen. Sie können sich über Neuigkeiten in von ihnen ausgewählten Themenbereichen automatisch informieren lassen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, über so genannte private Nachrichten verschlüsselt untereinander zu kommunizieren.

Besonderen Wert hat der dbb darauf gelegt, dass die Nutzung des Forums einfach, nämlich selbsterklärend ist, um so eine Vielzahl von Teilnehmern zu gewinnen und damit einen breit gespannten Erfahrungsaustausch zu erreichen. Erfahrungen über die Annahme und Bewertung des Forums durch die Personalratsmitglieder der dbb Gewerkschaften lagen im Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für den Geschäftsbericht noch nicht vor.

2. Betriebsratsmitglieder

Das Informations- bzw. Unterstützungsangebot für Betriebsratsmitglieder deckt sich weitgehend mit demjenigen für Personalratsmitglieder. Auch Betriebsratsmitgliedern

steht der dbb mit schriftlicher, telefonischer und in den Rechtsberatungsterminen in der Bundesgeschäftsstelle auch persönlicher Rechtsberatung zur Seite.

Die Konzeption des Informationsmaterials entspricht weitgehend derjenigen für Personalratsmitglieder. Auch für Betriebsratsmitglieder wurden Betriebsratsbriefe zu verschiedenen Themen in Dateiform aufgelegt. Dies geschah vor allem im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen 2010. Das Internet- und Intranetangebot für Betriebsratsmitglieder ist parallel zu dem für Personalratsmitglieder angelegt, jedoch noch weniger umfangreich. Auch für Betriebsratsmitglieder wird jährlich eine Sammlung von Leitsätzen als „Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht“ herausgegeben, in diesem Jahr war es die 14. Ausgabe; wie diejenige zum Personalvertretungsrecht erscheint auch die Sammlung zum Betriebsverfassungsrecht seit 2006 ausschließlich als Dateiversion.

Die „Zeitschrift für Betriebsverfassungsrecht“ (ZBVR online) erscheint ausschließlich als Dateiversion – elfmal jährlich – und ist dementsprechend umfangreicher angelegt. Im Berichtszeitraum wurden mit Einrichtung einer neuen Rubrik „Rechtsprechung zum Tarifrecht“ die betriebsverfassungsrechtlichen Informationen um einen tarifrechtlichen Teil erweitert. Die ZBVR online, die Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Schwerbehindertenvertreter, die einer dbb Mitgliedsgewerkschaft angehören, kostenlos erhalten, erscheint elfmal pro Jahr.

3. Schwerbehindertenvertretungen

Aufgrund des guten Anklangs der persönlichen Rechtsberatungstermine bei Personalratsmitgliedern hat der dbb schon im Juni 2011 das Angebot auf Schwerbehindertenvertreter ausgeweitet. Nun besteht auch für diesen Amtsträgerkreis die Möglichkeit zur Wahrnehmung von persönlichen Beratungsterminen in der Bundesgeschäftsstelle des dbb in Berlin.

Korrespondierend mit dem verstärkten Engagement des dbb bei der Wahrnehmung der Interessen behinderter Menschen ist auch den Schwerbehindertenvertretungen auf der Website des dbb eine gesonderte Seite gewidmet, an deren Ausbau gearbeitet wird.

Seit 2006 ist regelmäßig eine Ausgabe der ZfPR *online*/ZBVR online ausschließlich den die Schwerbehindertenvertretungen beschäftigenden Fragen gewidmet, in den letzten Jahren war dies regelmäßig die Dezember-Ausgabe.

Darüber hinaus wurden auch für diesen Adressatenkreis das erfolgreiche Konzept der „Briefe“ aufgenommen und erste „Briefe zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen“ erstellt.

Entsprechendes gilt für die Sammlung von Leitsätzen. Auch bei den Schwerbehindertenvertretungen ist das Interesse an einem Überblick über die umfangreiche Rechtsprechung groß. Hier leistet der dbb Unterstützung mit der Datei „Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht“, die bereits zweimal (2008 und 2011) aufgelegt wurde und auf vielfachen Wunsch künftig – ebenso wie die Sammlungen zum Personalvertretungsrecht und zum Betriebsverfassungsrecht – in jedem Jahr erscheinen soll.

Erstmals hat der dbb den im Herbst 2011 gewählten örtlichen Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen eine mit Informationsmaterial bestückte Einlegemappe zur Verfügung gestellt. Der Anregung des dbb, die Mappe nicht nur den einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb angehörenden Schwerbehindertenvertretern, sondern zu Werbezwecken auch den dem dbb nahestehenden Schwerbehindertenvertretern auszuhändigen, wurde leider nicht überall entsprochen. Die Verteilung der Mappen hat sich als schwierig herausgestellt, da spezielle Verteiler für Schwerbehindertenvertreter bei den Mitgliedsgewerkschaften teilweise erst noch aufgebaut werden müssen. Die Mappe wurde bei den neu gewählten Schwerbehindertenvertretern positiv aufgenommen und der dbb gebeten, die Kampagne weiterzuführen und auszubauen. In den Informationen will der dbb künftig neben Fragen des Rechts der Schwerbehindertenvertretungen verstärkt auch das materielle Schwerbehindertenrecht berücksichtigen.

4. Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen hat der dbb im Berichtszeitraum verstärkt in den Blick genommen. Die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenver-

Mitbestimmung, Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrecht

vertretungen im öffentlichen Dienst – die von März bis Mai 2012 parallel zu den Personalratswahlen auf Bundesebene stattfanden – hat der dbb mit einer Spezialausgabe der ZfPR *online* und einer Aktualisierung der themenbezogenen Briefe begleitet. Eine weitere Spezialausgabe zu den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den privaten Betrieben, die im Herbst 2012 stattfinden werden, ist in Vorbereitung.

Spezifische vertretungsrechtliche Fragestellungen bezüglich der Jugendlichen und Auszubildenden sind jedoch – gesehen auf das Ganze – eher selten, so dass insoweit vergleichsweise wenig Material zur Verfügung steht. Hier sind vorrangig die Informationen der dbb jugend einschlägig. Dennoch ist der dbb bemüht, auch den unter vertretungsrechtlichen Aspekten relevanten Informationsfundus zu erweitern. Für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen – im öffentlichen Dienst wie in den privaten Betrieben – ist selbstverständlich darüber hinaus das an Personal- und Betriebsratsmitglieder gerichtete Informationsmaterial einschlägig und zugänglich. Dies gilt insbesondere für das noch junge Angebot der persönlichen Beratung rund um das Amt als Jugend- und Auszubildendenvertreter am „Rechtsberatungstag“ in der Bundesgeschäftsstelle des dbb in Berlin.



5

Kommunikation

Einleitung 156

Medienbetreuung 156

Messen und Events 158

dbb Redaktion 159

Internetredaktion 161



Kommunikation

Einleitung

Für den Erfolg des dbb als gewerkschaftliche Interessenvertretung von über 1,2 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland ist die Effizienz und Wirksamkeit seiner externen und internen Kommunikation von entscheidender Bedeutung. Ein moderner Spitzenverband bündelt dabei seine Kräfte, spricht mit einer Stimme und nutzt alle Möglichkeiten, die neue Technologien und Medien bieten.

Der Geschäftsbereich 6 ist in der dbb Bundesgeschäftsstelle für die Konzeption, Durchführung und Auswertung der internen und externen Kommunikation der Bundesorganisation zuständig. Neben den klassischen Aufgabenfeldern wie der kontinuierlichen Medienbetreuung, der Planung und Durchführung von Pressekonferenzen und öffentlichen Kampagnen, der Betreuung von Studien und Umfragen des dbb, der Erstellung des dbb magazins und der angeschlossenen Printprodukte, der Mitgliederwerbemaßnahmen oder der Wartung der dbb Homepage sowie Dutzender externer Websites, stellt die dbb Kommunikation inzwischen in großem Umfang unterschiedlichste Graphik- und Layout-Dienstleistungen zur Verfügung, produziert das Onlinemagazin t@cker der dbb jugend, dbb aktuell, den dbb newsletter, veranstaltet Medienkonferenzen und Presseseminare, organisiert die große dbb Karnevalsfete und betreibt den dbb club im dbb forum berlin.

Vorrangige Ziele aller Aktivitäten im Geschäftsbereich waren dabei die Verstärkung der Präsenz des dbb beamtenbund und tarifunion in den Medien, die Vereinheitlichung des Erscheinungsbildes des dbb, die Umsetzung einer gemeinsamen Kommunikationsstrategie mit seinen Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften sowie die Beratung der dbb Funktionsträger, Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde in allen kommunikationsrelevanten Fragen.

Die personelle und technische Ausstattung des Geschäftsbereichs Kommunikation wurde im Berichtszeitraum weiter verbessert. Die Internetredaktion hat einen kompletten Neuaufbau und Relaunch der dbb Homepage durchgeführt; die dbb magazin-Redaktion in Zusammenarbeit mit dem dbb verlag den reibungslosen Wechsel des Optiprintprojekts zu Schaffrath Medien als neuem Druckhaus aller Mitglieder-Magazine sichergestellt. Zwischenzeitlich haben zudem die Planungen für eine deutliche Ausweitung der Social-Media-Aktivitäten des dbb begonnen.

Die seit 2007 jährlich durchgeführte dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst, die Verleihung des dbb Innovationspreises sowie inhaltliche Schwerpunktsetzung und öffentliche Veranstaltungen zu Themen wie Altschuldenabbau, Beamtenversorgung, demographische Entwicklung oder Bürokratieabbau haben das öffentliche Profil des dbb geschärft und die Wahrnehmbarkeit der Organisation gestärkt.

Das Image des dbb hat sich auch in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiter verbessert. Die Kombination aus konsequenter Interessenvertretung, sichtbarer Kampagnenfähigkeit und konstruktiver Reformpolitik hat aus dem dbb auch in den Augen der Öffentlichkeit eine moderne Dienstleistungsgewerkschaft gemacht, die politische Prozesse aktiv mitgestaltet und beeinflusst.

Besonders deutlich wird dieser Imagewechsel des dbb auf der stetig wachsenden und immer prominenter besetzten dbb Jahrestagung sowie während der Einkommensrunden im öffentlichen Dienst mit Bund und Kommunen auf der einen sowie der Tarifgemeinschaft der Länder auf der anderen Seite. In den letzten Jahren wird der dbb in Öffentlichkeit und Medien als relevante Gewerkschaft und wirksame Interessenvertretung seiner Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde wahrgenommen. Die Imagekampagnen im Vorfeld der jeweiligen Tarifrunden haben hierzu ebenso beigetragen wie eine professionelle Pressearbeit und die wachsende Mobilisierung der Mitgliedschaft für Protestaktionen und Arbeitskämpfmaßnahmen.

Der Geschäftsbereich Kommunikation engagiert sich außerdem bei der Vernetzung des dbb im politischen Leben der Hauptstadt und bei der Vermarktung des dbb forum.

Neben dem Berliner Presseclub und dem Märkischen Presse- und Wirtschaftsclub haben auch die Stiftung Zukunft Berlin und der Journalistenverband regelmäßig Veranstaltungen im dbb forum durchgeführt. Zudem wurden gemeinsame Kongresse mit dem Behördenspiegel und Transparency International organisiert und Tagungen der Deutschen Initiative für den Nahen Osten, des ZDF-Rundfunkrats und der Korrespondentenkonferenz des Deutschlandradios gefördert.

Medienbetreuung

Der dbb ist eines der führenden Kompetenzzentren in Deutschland für alle Aspekte des öffentlichen Dienstes. Insbesondere bei den Medienvertretern hat sich der dbb als Ansprechpartner Nummer eins etabliert. Beleg hierfür ist die kontinuierlich wachsende Zahl der Journalistenanfragen aus dem In- und Ausland, die täglich in der dbb Pressestelle auflaufen.

Neben globalen Verständnisfragen, Interviewanfragen an die dbb Spitzenvertreter sowie dem Abrufen von Positionierungen der Dachorganisation zu den verschiedensten Themen besteht ein weiterer großer Teil der Kommunikationsarbeit darin, den Medien kompetente und authentische Ansprechpartner direkt aus dem Kreis der Beschäftigten zu vermitteln, was dank der professionellen Unterstützung durch die dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde auch unter schwierigen Rahmenbedingungen und großem Zeitdruck immer wieder zur Zufriedenheit der Journalisten realisiert werden kann.

Die fachlichen Hintergrundinformationen der einzelnen Geschäftsbereiche in der dbb Bundesgeschäftsstelle flankieren die dbb Pressearbeit und stehen bei den anfragenden Medienvertretern hoch im Kurs. Das Feedback der Medien hinsichtlich der Bearbeitung ihrer Anfragen und Anliegen ist ausdrücklich positiv: Das schnelle und professionelle Agieren der dbb Kommunikation ist gleichermaßen bekannt wie gefragt. Hierbei geht es nicht immer nur um die Positionierung der dbb Gremien zu einem bestimmten Sachverhalt. Oft ist die kompetente und seriöse Sachinformation genauso gefragt wie die zeitnahe „Lieferung“ der gewünschten Information.

Die vor allem bei Medienvertretern und Multiplikatoren beliebte „kleine“ Broschüre „Zahlen-Daten-Fakten“ zum öffentlichen Dienst wurde in den vergangenen Jahren weiterentwickelt und inhaltlich komplettiert. Sie steht sowohl auf Anfrage als auch zum Download jederzeit zur Verfügung.

dbb Innovationspreis

Bereits zum zweiten Mal wurde 2012 der dbb Innovationspreis vergeben. Die Vielzahl der preiswürdigen Einreichungen, die Prominent besetzte Jury und die professionell durchgeführten Veranstaltungen zur Verleihung des Innovationspreises haben sich positiv auf das Bild des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit ausgewirkt. Bei der Pressebetreuung kam es darauf an, deutlich zu machen, dass der öffentliche Dienst voller guter Ideen steckt. Diese Ideen sollen durch den dbb Innovationspreis initiiert, gefördert und einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Sowohl für das Image des dbb als auch für das des öffentlichen Dienstes insgesamt hat der Innovationspreis sich bereits jetzt positiv ausgewirkt.

Bürgerbefragung

Seit 2007 betreut die dbb Pressestelle auch die jährliche dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst. In Zusammenarbeit mit dem Sozialforschungsinstitut forsa wird jeweils im Frühjahr/Sommer eine repräsentative Meinungsumfrage zum Image des öffentlichen Dienstes und den Erfahrungen und Einschätzungen der Bürger sowie dem Selbstbild der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Der ausführliche Fragenkatalog wird dabei von Jahr zu Jahr weiterentwickelt. Hinzu kommen wechselnde

Einleitung

Spezialumfragen zu Themen wie der inneren Sicherheit, der Finanzausstattung des Staates, der Privatisierung staatlicher Leistungen oder der Präsenz des öffentlichen Dienstes im ländlichen Raum.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus den dbb Bürgerbefragungen haben der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen und der Geschäftsführer von forsa, Manfred Güllner, der Berliner Presse auf gut besuchten Pressekonferenzen vorgestellt. Besonders interessant und damit wirkungsvoll für die Medienberichterstattung war dabei das jährliche Beruferanking, mit der durchgehend überdurchschnittlich guten Bewertung der Berufsbilder im öffentlichen Dienst sowie die stetige Imageverbesserung der „Beamten“ im Ranking.

dbb newsletter und dbb aktuell

Als elektronischer Nachrichtendienst hat sich der dbb newsletter bewährt. Tagesaktuell informiert der newsletter in nachrichtlicher Kürze über gewerkschaftspolitische Aktivitäten und Positionen des dbb. Mehr als 100 der aktuellen Informationen werden seit dem Start 2004 im Jahresdurchschnitt versandt. Das Interesse an der konkreten und direkten Information ist groß: Über 6000 Abonnenten lassen sich die dbb newsletter regelmäßig per E-Mail zustellen. Immer häufiger melden sich Leser aus den Reihen der Mitgliedschaft mit Meinungen und Reaktionen zum newsletter zu Wort. Und auch zahlreiche Veröffentlichungen, vor allem in Online-Medien, bei Nachrichtenagenturen und im Print-Bereich, gehen direkt auf den newsletter als Quelle zurück.

Auf großes Leserinteresse stößt auch der wöchentliche Informationsdienst dbb aktuell, in dem Wissenswertes über Aktionen und Positionen sowohl des dbb als auch seiner Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften gebündelt wird.

7 Irrtümer zur Beamtenversorgung

Mit einer rekordverdächtigen Startauflage von über 70.000 gedruckten Exemplaren war die dbb Broschüre „Die 7 Irrtümer zur Beamtenversorgung – Fakten statt Vorurteile“ seit ihrem ersten Erscheinen im Mai 2010 ein voller Erfolg. Mittlerweile liegt der Fachbericht zur Altersversorgung der Beamtinnen und Beamten in einer weiteren überarbeiteten Auflage vor.

Der dbb publiziert in der Broschüre die Ergebnisse einer Studie von Werner Siepe zur Beamtenversorgung, die der renommierte Finanzmathematiker und Sachbuchautor für die VERS Versicherungsberater-Gesellschaft mbH verfasst hat. Zentraler Gegenstand der Siepe-Studie ist die Analyse unbeabsichtigter und gezielter Falschinformationen der Öffentlichkeit zu diesem vieldiskutierten Thema. Fazit des Autors: Viele der Debattenbeiträge der letzten Jahre in Sachen Beamtenpensionen sind unseriös und polemisch, einige offen tendenziös. Ergänzt werden die Ausführungen von Werner Siepe in der dbb Broschüre durch Statements namhafter Experten aus Politik, Wissenschaft und Verwaltung. Unter anderem stellen Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) und Hans Werner Sinn, Präsident des Münchener ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Fakten an die Stelle von Vorurteilen über die Beamtenversorgung.

Die große Nachfrage nach dieser dbb Publikation sowohl verbandsintern als auch seitens der Medienvertreter belegt, dass der dbb mit den „7 Irrtümern zur Beamtenversorgung“ einen ganz wesentlichen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion geleistet hat. Indem den Studienergebnissen des unabhängigen Experten durch die Veröffentlichung Aufmerksamkeit auf ganzer Linie verschafft und die wesentlichen Irrtümer und Legenden durch sachliche und logische Argumentation widerlegt wurden, kann sich die Debatte nunmehr auf Lösungsstrategien konzentrieren, die in der Frage der nachhaltigen finanziellen Sicherung der Beamtenversorgung zweifellos vonnöten sind und seitens des dbb immer wieder angemahnt werden.

Tarifverhandlungen/Kampagnen

In den Einkommensrunden des Berichtszeitraums waren die dbb Repräsentanten regelmäßig gefragte Gesprächspartner der Medienvertreter. Eine deutliche Verstärkung des medialen Wirkungsgrades konnte zudem im Rahmen der 2007 verabredeten Kooperation mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bei Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst erreicht werden – insbesondere durch gemeinsam getra-

gene öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die die großen Einkommensrunden im öffentlichen Dienst flankierten.

Den Auftakt bildete die Kampagne „GENUG GESPART – Öffentliche Dienste sind MEHRWERT“ zur Einkommensrunde in Bund und Kommunen 2008, mit der dbb und ver.di gemeinsam als „Initiative öffentliche Dienste“ an den Start gingen. Unter großem Medieninteresse präsentierten der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen und ver.di-Chef Frank Bsirske im August 2007 vor der Bundespressekonferenz die Aktion, die die Leistungen des öffentlichen Dienstes stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken sollte. Bundesweit wurden auf großflächigen Plakaten die negativen Auswirkungen aufgezeigt, die die Einsparungen der vergangenen Jahre für Bürger und Beschäftigte mit sich gebracht hatten. Hinzu kamen Anzeigen in großen Wochenzeitungen und die Internetpräsenz www.GenugGespert.de mit einer breit gefächerten Leistungsschau des öffentlichen Dienstes.

Auch den Startschuss für die Einkommensrunde gaben die beiden gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen erstmals Seite an Seite im Rahmen einer gemeinsamen Pressekonferenz im November 2007, auf der die gemeinsame Tarifforderung für Bund und Kommunen verkündet wurde. Durchgehende Kooperation war auch die große Überschrift während aller folgenden Verhandlungsrunden, Protestaktionen und Warnstreiks.

Mit Blick auf den medialen Niederschlag darf dieses neue Kapitel im öffentlichen Auftritt des dbb mit Fug und Recht als Durchbruch bewertet werden: Im Vergleich mit der Medienberichterstattung der Vergangenheit konnte der dbb seine Performance in Print, Rundfunk und online ganz deutlich steigern: Regelmäßig wurde der gewerkschaftliche Dachverband fortan als gleichberechtigter Verhandlungspartner neben ver.di genannt und medial transportiert, was in dieser Form und in diesem Ausmaß bislang nie erreicht werden konnte. Insofern waren das Medienecho und die überwiegend positive Berichterstattung und Kommentierung der gewerkschaftspolitischen Arbeit ein wichtiger Meilenstein für den dbb insgesamt.

In der folgenden Einkommensrunde für den Bereich der Länder Anfang 2009 waren der dbb und seine Tarifunion in den Medien von Beginn an gesetzte „Player“ – wiederum sorgten die Verhandlungspartnerschaft mit ver.di und die gemeinsame Kampagne „GENUG GESPART“ nicht nur für verhandlungstaktische, sondern auch für mediale Durchschlagskraft.

Auf gleichbleibend hohem Berichterstattungsniveau spielte sich auch die Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen Anfang 2010 ab. „FAIR HANDELN – Sozial ist, was Kaufkraft schafft“ lautete der Slogan der Kampagne, mit der dbb und ver.di diesen Tarifkonflikt wiederum gemeinsam begleiteten und zu einem erfolgreichen Abschluss führten.

2011 hieß es in der nächsten großen Einkommensrunde für die Beschäftigten der Länder: „Wir machen das – wer sonst“. Im Internet, auf Plakaten und mit Straßenaktionen machten Landesbeschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen auf ihre hohe Arbeitsbelastung durch anhaltenden Personalabbau, Arbeitsverdichtung und unzureichende Vergütung aufmerksam und untermauerten ihre Forderungen nach spürbar mehr Einkommen. Die Aktionstage des öffentlichen Dienstes in großen deutschen Städten setzten das Thema bereits im Vorfeld der Tarifverhandlungen auf die Agenda der Medien und rückten den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten ebenso wie seine gewerkschaftlichen Repräsentanten in den Fokus des öffentlichen Interesses: Bürgerinnen und Bürger sowie Journalisten konnten Situationen aus dem jeweiligen Berufsalltag hautnah miterleben – Kolleginnen und Kollegen aus Krankenhäusern, Straßenmeistereien, Schulen und Hochschulen, Finanzämtern, von Polizei, Feuerwehr und Theatern gaben Einblicke in ihre jeweiligen Beschäftigungssituationen. Die aufwändigen Kulissen der Aktionstage waren insbesondere für die Bildberichterstattung ein Eyecatcher und verliehen der Kampagne und ihren Inhalten zusätzlichen Nachrichtenwert.

Wiederum auf nachhaltige Optik als tragendes Kampagnenelement und Aktionen bereits im Vorfeld der Tarifverhandlungen setzten die dbb Strategen in der Einkommensrunde für Bund und Kommunen 2012 – dieses Vorgehen hatte sich bewährt. Nachdem die gemeinsame Gewerkschaftsforderung auf einer erneut gut besuchten Pressekonferenz von dbb und ver.di bekannt gegeben worden war, schickte der dbb am 17. Februar 2012 seinen magentafarbenen Tariftruck auf Deutschlandtour. Bot-

Messen und Events

schaft: „Starkes Land – faire Löhne!“ Bis zum Auftakt der Verhandlungen fuhr der Riese auf Rädern quer durch Deutschland, um öffentlichkeitswirksam die Leistungen des öffentlichen Dienstes und seiner Beschäftigten vorzustellen und um Zustimmung zu werben, dass gute Arbeit auch fair bezahlt werden muss. Die Resonanz der Medien auf die dbb Trucktour erwies sich als ebenso positiv wie die Reaktionen der an den jeweiligen Aktionen vor Ort beteiligten dbb Mitglieder und Beschäftigten, die durch diese Aktion einen deutlichen Motivationsschub für den weiteren Verlauf der Einkommensrunde mitnehmen konnten. Das zahlte sich aus: In der kämpferischen Phase des Tarifkonflikts konnte der dbb bundesweit tausende Kolleginnen und Kollegen für Protestaktionen und Warnstreiks mobilisieren, was die mediale Berichterstattung und Kommentierung und nicht zuletzt die Arbeitgeberseite massiv beeindruckte, so dass auch in dieser Einkommensrunde ein gutes Ergebnis erzielt wurde.

Neben den großen Einkommensrunden gelang dem dbb und seiner Tarifunion auch die mediale Positionierung im Zuge weiterer Tarifaueinandersetzungen in einzelnen Bereichen und auf regionaler Ebene. Als Beispiele seien der Tarifkonflikt im Kommunalen Nahverkehr Bayern Ende 2010 und die Einkommensrunde im Land Hessen Anfang 2011 genannt. In beiden Fällen konnten der gewerkschaftliche Dachverband ebenso wie die beteiligten Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde einen Zuwachs in der öffentlichen Wahrnehmung und Berichterstattung für sich verbuchen.

Insgesamt lässt sich mit Blick auf die Einkommensrunden und die sie flankierenden Kampagnen feststellen, dass die Präsenz des dbb, seiner Tarifthemen und -positionen in den Medien nochmals deutlich ausgebaut und stabil auf hohem Niveau gehalten werden konnte. Wenn die Medien heute über den dbb beamtenbund und tarifunion berichten, dann als aktionsfähige und -pfffige gewerkschaftliche Interessenvertretung für den öffentlichen Dienst, deren Stimme Gewicht in der Öffentlichkeit hat.

Fazit

Ziel der Aktivitäten und Veröffentlichungen der dbb Kommunikation ist es, bestimmten Klischees und Vorurteilen über den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten Sachinformationen und nachvollziehbare Argumente entgegenzustellen. Hierbei haben sich sowohl Broschüren wie „Zahlen-Daten-Fakten“ oder „7 Irrtümer zur Beamtenversorgung“ als auch Projekte wie die dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst oder der dbb Innovationspreis eindeutig bewährt.

Die dbb Pressestelle konnte im Berichtszeitraum wiederum eine Steigerung der Medienpräsenz des dbb in den Print-, Rundfunk- und Onlinemedien verzeichnen. Dokumentiert wird diese positive Output-Bilanz unter anderem durch das regelmäßig erstellte dbb Medienecho. Seit November 2011 wird die vierteljährliche Dokumentation – schon aus Rücksicht auf den deutschen Wald – nur noch in elektronischer Form verschickt.

Messen und Events

Didakta

Die Bildungsmesse 2008 wurde vom 19. Februar bis zum 23. Februar auf dem neuen Messengelände in Stuttgart durchgeführt. Der dbb und seine Bildungsgewerkschaften waren in diesem Jahr zum elften Mal in Folge mit einem eigenen Messestand und einem vielfältigen Programmangebot dabei. Am 22. Februar 2008 fand unter anderem eine Podiumsdiskussion zum Thema „Aktuelle Perspektiven der Bildungspolitik“ statt, bei der der Minister für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg, Helmut Rau, zusammen mit dem dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen sowie dem Vorsitzenden der Expertenkommission Schule, Bildung und Wissenschaft des dbb, Dr. Ludwig Eckinger, diskutierten.

Auf der Bildungsmesse 2012, die vom 10. bis 14. Februar in Hannover stattfand, informierte sich die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann am Stand der dbb Lehrgewerkschaften über aktuelle Probleme im Bereich Schule und Bildung.

Deutscher Seniorentag/SenNova

Vom 8. bis 10. Juni 2009 hat in Leipzig der 9. Deutsche Seniorentag unter dem Motto „Alter leben – Verantwortung übernehmen“ stattgefunden. Erstmals hat sich auch der dbb, der zwei Jahre zuvor Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO) geworden war, mit einem eigenen Stand am Deutschen Seniorentag und der begleitenden Messe SenNova beteiligt. Gemeinsam mit BRH, komba gewerkschaft und BDZ wurden die Besucher über die Arbeit des dbb informiert. Darüber hinaus hat der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt am 9. Juni im Forum „Alter in finanzieller Sicherheit leben“ des Seniorentags Erwartungen an die Politik formuliert und diese mit den rentenpolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen diskutiert.

Auch auf dem 10. Deutschen Seniorentag, der vom 3. bis 5. Mai 2012 in Hamburg stattgefunden hat, zeigte der dbb mit einem Infostand Flagge. Darüber hinaus hatte der dbb am 3. Mai zum Generationendialog Alterssicherung eingeladen, an dem Vertreter des Seniorenverbandes BRH im dbb und der dbb Jugend teilnahmen. Der 11. Deutsche Seniorentag wird 2015 erneut unter dbb Beteiligung stattfinden.

Messe A + A

Vom 18. bis 21. Oktober 2011 hat sich der dbb erstmals als aktives Mitglied der Arbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) mit einem eigenen Messestand an der Messe Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A + A) in Düsseldorf beteiligt. Zur Vorbereitung stellte das dbb magazin die Oktober-Ausgabe unter das Schwerpunktthema Arbeitsschutz. Auf Grund der großen Resonanz wird sich der dbb auch 2013 wieder an der alle zwei Jahre stattfindenden Messe mit einem Infostand beteiligen.

dbb Karnevalsfete

Das politische Berlin lebt von den Kontakten seiner Protagonisten, und so gehört die Teilnahme an Sommerfesten und Benefizveranstaltungen zum politischen Alltagsgeschäft. Im Spätsommer jagt ein Termin den anderen. In diesen Reigen wollte sich dbb Chef Peter Heesen nicht einfügen und ein Fest unter vielen bieten, sondern etwas Besonderes in einer Jahreszeit, die mehr Raum in den Terminkalendern lässt und in der Veranstaltungen mehr Aufmerksamkeit finden können. So wurde die Idee der dbb Karnevalsfete geboren, die bislang seit neun Jahren in Folge an einem Montagabend Ende Januar stattgefunden hat. Sie bietet Vertretern aus Politik und Verwaltung, Wirtschaft und Medien einen zwanglosen Begegnungsrahmen, um Kontakte zu knüpfen und Gespräche zu führen. Die Teilnehmerzahlen steigerten sich von Jahr zu Jahr, so dass 2012 erstmals „gedeckelt“ werden und die Einladungsliste bei 1 000 Gästen geschlossen werden musste. Das hat der Beliebtheit der dbb Karnevalsfete keinen Abbruch getan – im Gegenteil: Für die Jubiläumsveranstaltung 2013 liegen bereits zahlreiche Anmeldungen vor.

dbb Mitgliederwerbeaktion

Der seit vielen Jahren anhaltende Aufwärtstrend der Mitgliederentwicklung im dbb hat sich auch zwischen 2008 und 2012 weiter fortgesetzt. Die Gesamtmitgliederzahlen der Mitgliedsgewerkschaften sind in diesem Zeitraum kontinuierlich angestiegen, so dass der 2010 (scheinbar) eingetretene Mitgliederrückgang des Dachverbandes durch den Austritt der Verkehrsgewerkschaft GDBA spätestens in zwei Jahren mehr als ausgeglichen sein wird. Mit Stand vom 31. Dezember 2011 waren in den Mitgliedsgewerkschaften des dbb 1 265 720 Mitglieder organisiert.

Diese Erfolge sind nicht zuletzt der Werbetätigkeit der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu danken, die der dbb mit seinen jährlich unter einem anderen Motto stehenden Mitgliederwerbeaktionen seit 1991 unterstützt. Für neu geworbene Mitglieder erhält der Werber zusätzlich zu den Prämien seiner Mitgliedsgewerkschaft dbb Wertschecks zum Sammeln und zum Einkauf nach Wahl. Und am Ende der Aktionen erfolgte jeweils unter allen Werbern die Verlosung von Superpreisen. Das Wertschecksystem löste 2010 die bis dahin verwendeten Bonuspunkte ab und führte zu mehr Flexibilität und zu einer deutlichen Arbeitsvereinfachung bei der Abwicklung und statistischen Auswertung der Werbeaktionen.

dbb Redaktion

Die dbb Mitgliederwerbeaktionen werden mit jährlich wechselnden Motiven und Slogans durchgeführt:

- 2008 „Kraftvolle Verbindung“
- 2009 „Wir sorgen für Fairplay“
- 2010 „Auf die Perspektive kommt es an“
- 2011 „Gemeinsam Ziele erreichen“
- 2012 „Willkommen im Team“

(ggfs. die fünf Werbeplakate als Bildleiste abbilden)

Redaktionskonferenzen/Presseseminare

Zwischen Dezember 2007 und Mai 2012 haben zehn „Große Redaktionskonferenzen“ stattgefunden. Die halbjährlich durchgeführten Veranstaltungen, an denen neben den Mitgliedern der dbb magazin Redaktion und der dbb Pressestelle auch die Redakteure der OptiPrintMedien sowie Vertreter des dbb verlags und des Druckhauses sowie des Redaktionsbeirats teilgenommen haben, dienten zum einen zur Festlegung der Themenschwerpunkte der einzelnen Ausgaben und zum anderen zur Information über Themen und Trends rund um den (Verbands-)Journalismus. Falls möglich, wie im Sommer 2008, 2010 und im Mai 2012, fanden die Redaktionskonferenzen in Verbindung mit dem dbb Presseseminar statt, so dass den OptiPrint-Redakteuren zusätzlich die Gelegenheit gegeben war, nicht nur an Workshops und Vorträgen erfahrener Journalisten aus dem Print- und Onlinebereich, sondern auch an Exkursionen teilzunehmen und „Stallgeruch“ zu schnuppern.

Im Juni 2009 referierte Dr. Jan Zeese über Rolle und Bedeutung von Verbandszeitschriften im Rahmen der politischen Interessenvertretung. Am 9. Juni 2011 stellte der Chef Layouter des OptiPrintProjekts, Dominik Allartz die Umwandlung des dbb magazins zum eBook vor, das seit Januar 2012 auf der Homepage des dbb abrufbar ist und den veränderten Lesegewohnheiten besonders jüngerer dbb Mitglieder Rechnung trägt. Die Feinplanung der einzelnen Ausgaben erfolgt weiterhin monatlich intern in der magazin Redaktion.

Zu einem festen Programmpunkt in der Planung der Redakteurinnen und Redakteure des OptiPrintProjekts und anderer Publikationen der Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde des dbb sind die Presseseminare geworden, zu denen der Geschäftsbereich Kommunikation alle zwei Jahre nach Berlin einlädt. Neben dem fachlichen Austausch mit Mitgliedern der dbb Bundesleitung und der Kolleginnen und Kollegen untereinander dienen die jeweils zweitägigen Seminare vor allem der Qualifizierung der Pressearbeit, dem Kennenlernen von „Schaltstellen“ der Medien und Medienpolitik in der Hauptstadt und dem Informationsaustausch. Ebenso prominente wie kompetente Gesprächspartner konnten dafür gewonnen werden. 2008 sprach Sandra Liebich von der dpa-Tochter news aktuell über „Web 2.0 – Wie verändern sich Medien und PR“, und beim Besuch der dpa-Hauptstadtredaktion war Gelegenheit, sich im Gespräch mit deren Leiter Martin Bialecki über die Arbeit der größten deutschen Nachrichtenagentur zu informieren. 2010 referierte Burkhard Schröder, Experte von der Berliner Journalistenschule, über „Journalistische Recherche im Internet“, und die Exkursion führte die Seminarteilnehmer in den Springer-Verlag, wo sie den Newsroom besichtigen, an der „BILD“-Redaktionskonferenz teilnehmen und ein Gespräch mit dem Leiter Politik/Wirtschaft des Blattes, Oliver Santen, führen konnten. Das Thema „Urheber- und Lizenzrecht“ stand 2012 im Mittelpunkt. Nach dem Fachvortrag des Journalisten und Rechtsanwalts Michael Schmuck zu diesem Thema stand Gregor Mayntz, Journalist bei der „Rheinischen Post“ und Vorsitzender der Bundespressekonferenz, den Teilnehmern Rede und Antwort. Am zweiten Seminartag bot ein Besuch des Bundespresseamtes Gelegenheit, sich ein Bild von der „Informationsdrehscheibe“ zwischen Bürgern, Medien und Bundesregierung zu machen. Viel Zuspruch der Teilnehmer finden – vor allem wegen der Praxisorientierung – die Workshops im Rahmen der Seminare. Sie werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Geschäftsbereichs Kommunikation gestaltet und haben sich unter anderem mit den Themen Internet/Webdesign, Redaktionssystem sowie Journalistische Darstellungsformen befasst.

Medienkonferenz

Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften entsenden mehr als 35 Rundfunkräte in öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten und Vertreter in die Landesmedienanstalten. Um ihnen Anregungen und Unterstützung für ihre anspruchsvolle Arbeit zu geben, lädt der Geschäftsbereich Kommunikation jährlich zur dbb Medienkonferenz nach Berlin ein. Auch aus dem Kalender von Medienjournalisten und anderen medienpolitisch Interessierten ist die Tagung im Frühherbst inzwischen nicht mehr wegzudenken.

Die Themen der öffentlichen Veranstaltungen waren stets hochaktuell: „Wege, Inhalte, Kosten – Die Medienlandschaft der Zukunft“ (2008); „Über das Wahre, Gute und Schöne – Was ist Qualitätsfernsehen?“ (2009); „Radio ist da, wo die Hörer sind – Mediennutzung im Umbruch“ sowie „25 Jahre Landesmedienanstalten – eine Erfolgsgeschichte?“ (2010); „Medien, Macht und Meinung – Was darf die Politik bei den Öffentlich Rechtlichen?“ (2011) und „Digital, jung, social – Medienlandschaft der Zukunft“ (2012). Auf dem Podium kamen Intendanten, Programm-Macher, Medienpolitiker, -wissenschaftler und -journalisten zu Wort und diskutierten mit dem Publikum. Die Konferenzteilnehmer hatten Gelegenheit, ihr Wissen zu vertiefen, über die medienpolitischen Themen zu diskutieren, Kontakte zu knüpfen und den Informationsaustausch voranzubringen. Neben dem ersten Konferenztag mit der öffentlichen Veranstaltung hat die Klausurtagung der dbb Vertreter in den Gremien am zweiten Tag weiter an Bedeutung gewonnen. Auch dabei gab es neben der internen Debatte, Abstimmung und Vernetzung der dbb „Medienpolitiker“ in den zurückliegenden Jahren die Möglichkeit, mit kompetenten Partnern aus der Medien-Szene ins Gespräch zu kommen.

dbb club

Der dbb club im dbb forum berlin hat in den vergangenen Jahren seinen Ruf als geschätzter Treffpunkt sowohl für dbb Mitglieder als auch für Vertreter von Politik, Wirtschaft, Verbänden, Gewerkschaften, Kultur und Medien weiter gefestigt. Der renommierte Berliner Presse Club und der Stammtisch der Vereinigung Berliner Pressesprecher haben hier ihren Sitz. Hunderte dbb club-Mitglieder und andere interessierte Besucher wissen zudem die Reihe „Perspektiven“ mit ihren vielfältigen Veranstaltungen zu schätzen: Politische Streitgespräche über die Arbeit der Treuhand, den weiteren Umgang mit den Stasi-Unterlagen und die Auslandseinsätze der Bundeswehr; Kunst von Horst Janssen, Joseph Beuys, A.R. Penck, Rüdiger Moegelin, Sven Hoffmann und Witold Stypa – stets anregend vorgestellt von Kennern; Live-Musik mit dem Jazz-Quartett Blue Garden oder den Eisler-Ladies; Kabarett mit Michael Feindler und Weihnachtslyrik beim Punsch, dem Kurs einer Weinschule oder einem Streifzug durch das Bioparadies Toskana – das Programm traf den Nerv des Publikums und trug den unterschiedlichen Interessen der Besucher Rechnung. Für einige Abende tat sich der dbb Geschäftsbereich Kommunikation mit anderen Veranstaltern zusammen, etwa dem Berliner Presse Club, der Stiftung Zukunft Berlin, der Kölner Runde und der Deutschen Initiative für den Nahen Osten (DINO).

dbb Redaktion

dbb magazin/OptiPrint/Projekt

Das von der Bundesleitung 2012 im 63. Jahrgang herausgegebene dbb magazin erscheint zehn Mal jährlich und bildet mit 48 Seiten das Mantelheft der im OptiPrintProjekt zusammengeführten Zeitschriften von 13 Mitgliedsgewerkschaften mit 13 zusätzlichen Regional- und sechs Landesbündenausgaben sowie einem Fachmagazin aus dem Bereich der Steuerverwaltung. Die einzelnen Ausgaben werden jeweils individuell für die Mitglieder zusammengestellt. Aufgrund dieses „optimierten Printsystems“, daher der Name OptiPrintProjekt, erhält ein Gewerkschaftsmitglied umfassende Informationen des Dachverbandes, seiner Fachgewerkschaft und seines Landesbundes in einem Heft. Die Gesamtauflage beträgt zurzeit 730 000 Exemplare pro Ausgabe. Damit gehört das dbb magazin beziehungsweise das OptiPrintProjekt des dbb zu den auflagenstärksten Mitgliederzeitschriften der Bundesrepublik.

Doch es sind nicht allein die hohe Auflage und – dank des OptiPrintProjektes – die große Nähe zu den originären Themen, mit denen sich die unter dem Dach des dbb

dbb Redaktion

zusammengeschlossenen Fachgewerkschaften und Landesbünde befassen, die das dbb magazin von anderen Gewerkschafts- beziehungsweise Mitglieder-Publikationen unterscheiden. Denn die jährlich zehn Ausgaben, die sich wann immer möglich einem thematischen Schwerpunkt zuwenden, finden ihre Leser nicht nur unter den dbb Mitgliedern: Sie sind auch für „Nicht-Gewerkschafter“, darunter Verantwortungsträger aus der Bundespolitik, den Ländern und Kommunen, sowie Medienvertreter und Entscheidungsträger in Parteien, Verbänden und Selbsthilfeeinrichtungen ein gerne genutztes Informationsmittel.

Um dbb Mitgliedern und externen Leserinnen und Lesern einen möglichst anregenden Zugang zu den aktuellen Themen des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors und natürlich den Positionen des dbb zu verschaffen, setzt das dbb magazin auf vertraute Rubriken und eine ausgewogene Mischung journalistischer Darstellungsformen. Kurze Nachrichten, ausführlich gestaltete Hintergrundberichte und Veranstaltungsnachlesen, Reportagen, die Einblicke in die vielfältigen Tätigkeitsfelder des öffentlichen Dienstes bieten, Porträts und Gespräche spannen den Bogen bis hin zu Service-Themen und den wichtigsten Meldungen aus den Untergliederungen. Im Interview, das in jeder Ausgabe erscheint, steht nicht nur der jeweilige Bundesinnenminister dem dbb regelmäßig Rede und Antwort, sondern auch seine Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Bundesressorts. Und damit der Blick über den Tellerrand auch weit genug reicht, kommen in der Rubrik „die andere Meinung“ renommierte Journalisten mit ihren Bewertungen zu Wort.

Um besonderen Anlässen auch die ihnen gebührende Aufmerksamkeit zu widmen, informieren „Ableger“ des dbb magazins als dbb Journal über Großereignisse, wie die dbb Jahrestagung zu Jahresbeginn oder die dbb Gewerkschaftstage. Auch im November 2012 wird es, der guten Tradition folgend, wieder mehrere dbb Journale geben, die druckfrisch über den Verlauf des Gewerkschaftstages berichten.

Um den modernen Lesegewohnheiten jüngerer Mitglieder entgegenzukommen, gibt es das dbb magazin seit Januar 2012 auch als ePaper auf der dbb Homepage.

dbb regionalmagazin

Das im Rahmen des dbb Opti-Print-Projekts zehnmal pro Jahr erscheinende dbb regionalmagazin für die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird ebenfalls zentral von der Redaktion des dbb magazins in Berlin betreut. Redakteurinnen aus den einzelnen Bundesländern liefern ihre Beiträge aktuell zu und verlassen sich bei der Gestaltung ihrer Seiten auf das Know-How der Zentralredaktion und die technische Perfektion der Druckvorstufe Fronz Datentechnik in Geldern, die für das Layout aller Opti-Print-Produkte verantwortlich zeichnet.

Im Juni 2008 wurde das regionalmagazin erstmals in neuem Gewand an die Mitglieder ausgeliefert: Mit einem Volltitel und der Erweiterung auf 20 Seiten präsentiert sich das dbb regionalmagazin damit auf der Höhe der Zeit. Während die Zentralredaktion bis dahin stets die erste Seite genutzt hatte, um über den gesamten Osten der Bundesrepublik betreffende Entwicklungen im öffentlichen Dienst zu berichten, stehen dafür jetzt volle zwei Seiten zur Verfügung. Das ermöglicht nicht nur eine präzisere Information und tiefere Bewertung aktueller Entwicklungen, sondern versetzt die teilnehmenden Landesbünde darüber hinaus in die Lage, Ausgabe für Ausgabe volle vier Seiten redaktionellen Raum zu füllen.

tacheles

Die vom Vorstand der dbb tarifunion herausgegebene Zeitschrift tacheles erscheint zehn Mal jährlich mit einer Auflage von 36 000 Stück und berichtet auf 16 Seiten über aktuelle Tarifthemen, tacheles gibt Hinweise zur aktuellen Rechtsprechung und präsentiert Sonderthemen aus den Ländern. Seit 2008 werden die Tochterzeitschriften tacheles GESUNDHEIT und tacheles LEHRKRÄFTE quartalsweise mit jeweils acht Seiten angeboten. Produziert werden die Zeitschriften in der Grafikabteilung des dbb in direkter Zusammenarbeit mit den Referenten der dbb tarifunion.

dbb jugend magazin t@cker

Seit Juli 2003 erscheint das dbb jugend magazin t@cker als Mitgliedermagazin der dbb jugend. Redaktionelle Verantwortung, Grafik und Webdesign liegen bei der dbb Kommunikation. t@cker ist ein reines Online-Medium, das zehn Mal jährlich als

E-Mail-Newsletter mit Links zu den Inhalten sowie als Internet-Magazin unter www.tacker-online.de erscheint. Auf der t@cker-Homepage stehen alle Ausgaben des dbb jugend magazin auch im PDF-Format zum Download bereit.

Zielgruppe von t@cker sind neben den Mitgliedern der dbb jugend alle jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Kurze Texte informieren prägnant über Berufspolitik, Aktuelles aus der dbb jugend und ihren Landes- und Fachverbänden, Wirtschaft, Soziales und Kultur. Rubriken wie die t@cker-tipps oder der t@cker-checker betonen den Service- und Unterhaltungscharakter des Magazins, die große t@cker-story bietet als klassisches Lesestück interessante Einblicke in die vielfältigen Arbeitswelten des öffentlichen Dienstes.

Der Versand des t@cker E-Mail-Newsletters erfolgt an die mehr als 25.000 Abonnenten sowie an mehrere hundert Medienvertreter und über tausend politische Akteure auf Bundes- und Landesebene, so dass die berufspolitischen Positionen der dbb jugend flächendeckend publik sind. Die t@cker-Homepage verzeichnet mittlerweile zwischen 30.000 und 35.000 Hits im Monat, Tendenz weiter steigend. Seit März 2011 erscheinen t@cker-Webauftritt und PDF-Version nach einem Relaunch in neuer moderner Optik mit großzügigeren Bildformaten, überarbeiteter Navigation und luftigerem Layout – fit für die Zukunft.

Bildarchiv

Die Publikationen des dbb leben nicht vom Text allein. Ebenso wichtig für eine zeitgemäße Optik sind Fotos. Um die digitalen Bilderfluten zu kanalisieren und besser verfügbar zu machen, steht das Bildarchiv des dbb seit dem Jahr 2007 voll digital zur Verfügung und sichert einen Fundus von derzeit rund 23 000 Fotos. Neben Aufnahmen von aktuellen gewerkschaftlichen Ereignissen wächst der Anteil an berufsspezifischen Fotos aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes kontinuierlich. Mittlerweile gibt es kaum eine Sparte an Berufsbildern, die nicht aus dem Archiv heraus bebildert werden könnte. Darüber hinaus stellt der dbb nicht nur den angeschlossenen Opti-Print-Redaktionen, sondern auch Fachgewerkschaften und Landesbünden auf Anfrage Symbolbilder ausgewählter Bilderdienste zur Verfügung.

Grafik

Der dbb hat ein unverwechselbares Gesicht – nicht nur gewerkschaftspolitisch, sondern auch optisch: Seit dem Jahr 2007 sorgt eine Grafikerin für die schnelle und professionelle Umsetzung visueller Ideen. Ob die Erstellung professioneller Fotomontagen, die Produktion hochwertiger Printprodukte oder die Gestaltung von Werbemitteln und Demonstrationsmaterialien: Die Palette der grafischen Inhouse-Dienstleistungen kennt kaum Grenzen. Layouts für verbandsinterne Drucksachen, wie Flyer, Poster, Einladungen, Broschüren bis hin zu Bühnengestaltungen und Messeständen werden erdacht und in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern fachgerecht produziert. Darüber hinaus betreut die Kollegin das Online-Magazin der dbb jugend t@cker, die Print-Zeitschriften tacheles, tacheles GESUNDHEIT sowie tacheles LEHRKRÄFTE der dbb tarifunion und fungiert als Ansprechpartnerin für interne und externe Anfragen rund um die Verwendung der dbb Gestaltungsrichtlinien. Bis hin zur Produktion von Werbeartikeln sowie für die Herstellung und Konvertierung entsprechender Grafikvorlagen spart das hauseigene Grafikdesign nicht nur Kosten, sondern ermöglicht es dem dbb, langfristige Projekte schneller umzusetzen und mit optisch ansprechenden Materialien auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren.

dbb Imagebroschüre

Seit sie 2004 unter dem Titel „Herausforderung Zukunft – Wir schaffen Perspektiven“ erstmals erschien, ist die dbb Imagebroschüre ein Dauerbrenner im Portfolio der dbb Publikationen. Ziele, Grundlagen und Leistungen des dbb beamtenbund und tarifunion werden in kurzen Texten auf den Punkt gebracht, Infokästen und eine dynamische

Internetredaktion

Bildsprache transportieren die Vielfaltigkeit und Modernität des gewerkschaftlichen Dachverbandes. Als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederwerbung hält die dbb Kommunikation die Broschüre stets auf aktuellstem Stand. Ein Relaunch 2008 gab der Publikation den neuen Titel „Gemeinsam neue Wege gehen. Mehr erreichen.“ und frischte die Bildgebung mit neuen Motiven auf, im Dezember 2010 wurden die Texte überarbeitet und aktualisiert. Mittlerweile sind mehrere Hunderttausend Exemplare der dbb Imagebroschüre im öffentlichen Dienst sowie an Bürgerinnen und Bürger auf Messen und sonstigen Informationsveranstaltungen verteilt worden.

Internetredaktion

Seit September 2011 informiert der dbb im world wide web noch umfangreicher, anschaulicher und übersichtlicher. Ein grundlegender Relaunch der Homepage www.dbb.de hat nicht zuletzt durch die Integration des Internetauftritts der dbb tarifunion für eine den gesamten öffentlichen Dienst und den privaten Dienstleistungssektor abdeckende Internetplattform gesorgt.

Unter rund fünfhundert Stichwörtern von „A“ wie „Amtsangemessene Alimentation“ bis „Z“ wie „Zulagen“ werden für jedermann gut verständlich, kurz und prägnant Fachbegriffe rund um den öffentlichen Dienst erklärt. Wer es genauer wissen will, findet unter den Themen „Beamte“, „Arbeitnehmer“, „Soziales“, „Mitbestimmung“ und „Europa“ weitergehendere und detailliertere Informationen. Ergänzt wurde auch die aktuelle Berichterstattung, u. a. durch tägliche Hinweise auf die wichtigsten Aktivitäten der dbb Landesbünde und dbb Fachgewerkschaften, die direkt von der dbb Homepage abgerufen werden können. Rechnung getragen wurde damit ebenso wie mit Direktverlinkungen auf die dbb Seiten in den Social Networks „Facebook“ und „Twitter“ den Wünschen der dbb Mitglieder, deren Erwartungen an den dbb Internetauftritt vor dem Relaunch in einer Umfrage im dbb Magazin ermittelt worden waren. Die Auswertung der Meinungsumfrage unterstrich, dass die dbb Website mit zuverlässigen Sachinformationen aber auch durch Aktualität, insbesondere auf ihrer Homepage, punktet.

Das neue Layout ist nicht nur moderner und frischer, sondern trägt auch den inzwischen wesentlich verbesserten technologischen Möglichkeiten Rechnung, die eine sehr viel großzügigere Bebilderung und den vermehrten Einsatz von Multimedia erlauben.

Speziell bei der zurückliegenden Einkommensrunde 2012 für die Arbeitnehmer von Bund und Kommunen gelang es auf diese Weise, den Unmut der Beschäftigten über den Sparkurs der Arbeitgeber eindrucksvoll in Bilderschaufen und Videobeiträgen sowohl über die Trucktour als auch zu Warnstreiks und Protestdemonstrationen auf der dbb Internetseite zu visualisieren. Natürlich haben auch Audiodateien der beiden dbb Protestsongs nicht auf der Homepage gefehlt. Bei den Besuchern stieß die multimediale Berichterstattung auf überaus positive Resonanz – in den heißen Tagen der Tarifauseinandersetzungen vervierfachte sich ihre Zahl nahezu. Registriert wurde dabei auch eine wachsende Zahl von Zugriffen per Smart- bzw. iPhone. Geplant ist deshalb künftig eine technische Optimierung für Smartphones und Tablets.

dbb Präsenz in Suchmaschinen

Bei der Konzeption und Konstruktion des dbb Internetauftritts wurde schwerpunktmäßig auch auf die Suchmaschinenoptimierung (SEO) für externe Suchmaschinen wie Google oder Yahoo Wert gelegt. Der Anteil der Besucher, die über Google auf die dbb Webseite gelangen, ist dadurch von ca. 20 Prozent auf ca. 37 Prozent gestiegen.

Verbessert wurde auch der Suchalgorithmus der internen Suchfunktion. Durch eine leistungsstarke Volltextsuche gelangt der Besucher im Bedarfsfall durch Eingabe von Suchwörtern ohne mehrere Klicks durch die Navigation schnellstens zu den gewünschten Informationen. Geplant ist eine erweiterte Suchfunktion, die die Suche zusätzlich auf bestimmte Kategorien, z. B. „Urteile“ oder „Arbeitnehmer“ begrenzen kann.

Klare Benutzerführung

Überzeugend ist die klare Struktur der dbb Homepage. Die Navigation – das Herzstück jeder Internetseite – bietet schnelle Orientierung über die Inhalte des mittlerweile auf

knapp 5.000 Seiten angewachsenen dbb Internet-Angebots. Auf der neuen Homepage verläuft sie horizontal am Kopf der Seite und schafft damit gegenüber der früheren vertikalen Anordnung mehr Platz für den redaktionellen Teil des Angebots. Zusätzlich zur Navigation führen Bildlinks auf fast allen Seiten zu themenverwandten oder besonders gefragten Informationen, wie etwa den zum Download angebotenen Broschüren und Einkommens- bzw. Besoldungstabellen.

Unverändert gegenüber der früheren Version des dbb Internetauftritts ist, dass die wichtigsten Meldungen grundsätzlich auf der Startseite der Homepage „angeteasert“ werden. Auf diese bewährte Weise erkennt der Leser schon auf den ersten Blick die letzten Neuigkeiten, was speziell regelmäßige Homepage-Besucher zu schätzen wissen. Zusätzlich ist es nach dem Relaunch möglich, RSS-Newsfeeds zu abonnieren und so immer über das aktuelle dbb Geschehen auf dem Laufenden zu bleiben. Konzipiert und erstellt wurde die neue Homepage durch die dbb Internetredaktion, die auch für schnelle und zuverlässige Webpflege sorgt, im Bedarfsfall rund um die Uhr.

Der Erfolg des Relaunchs lässt sich mittlerweile auch an der Besucherstatistik messen. Die Integration des Webauftritts der dbb tarifunion, das verbesserte Informationsangebot, das ansprechendere, reich bebilderte Layout, der Einsatz von Multimedia und nicht zuletzt die Suchmaschinenoptimierung haben eine nahezu 50prozentige Steigerung der Besucherzahlen auf der dbb Homepage auf durchschnittlich 180.000 pro Monat bewirkt. Tendenz weiter steigend.

Service für Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften

Auch interessierten dbb Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften stehen die Leistungen der dbb Internetredaktion zur Verfügung. Insgesamt machten im Berichtszeitraum 11 dbb Landesbünde und 23 Fachgewerkschaften bzw. deren Landesorganisationen von diesem Angebot Gebrauch. Von den dbb Einrichtungen lassen die dbb Jugend und einige Jugendorganisationen der Fachgewerkschaften, die dbb Frauen, der dbb Verlag, das dbb forum berlin und das dbb forum siebengebirge bei der dbb Internetredaktion ihre Webseiten pflegen. Konkret übernimmt die dbb Internetredaktion für diese Landesbünde, Gewerkschaften und Einrichtungen den Bau bzw. die Pflege der jeweiligen Homepage. Pflege bedeutet dabei je nach Bedarf internetgerechte Überarbeitung von Texten, Bildern und sonstigen Dateien, Einstellung ins Web sowie der Bau neuer Seiten. Hosting, Domainverwaltung und das wichtige Kapitel Virenschutz werden parallel von der EDV des dbb professionell gewährleistet. Die redaktionelle Verantwortung liegt demgegenüber ausschließlich bei den Auftraggebern.

Auch die Besucherzahlen dieser Internetauftritte weisen – im Einzelnen abhängig von der Bewegung auf den Seiten – generell steigende Tendenz auf. Im Durchschnitt informieren sich im Monat über 400.000 Besucher auf den Webseiten dieser Fachgewerkschaften, Landesbünde und Einrichtungen.

Feedback

Sowohl zum dbb Internetauftritt als auch zur Berufspolitik des dbb gehen tagtäglich Anregungen und Wünsche per E-Mail ein. Klagen und Proteste beziehen sich vor allem auf die allgemeine Situation im öffentlichen Dienst, die bekanntlich durch eine rigorose Sparpolitik zu Lasten der Beschäftigten gekennzeichnet ist. Beim dbb werden die Anfragen bzw. Reaktionen der Betroffenen nicht nur ausnahmslos vom Geschäftsbereich Kommunikation oder den zuständigen Fachbereichen beantwortet, sondern sie können durchaus den berufspolitischen Kurs mitprägen. Der Eingang wahrer E-Mail-Fluten, wie etwa nach dem inzwischen korrigierten Vertrauensbruch der Bundesregierung beim Weihnachtsgeld, sind natürlich ein deutlicher Indikator dafür, dass die dbb Mitglieder schnelles und kompromissloses Handeln von ihrer Gewerkschaft erwarten, was dann auch umgehend erfolgt ist.

Viele Schreiber gehören selbst nicht dem öffentlichen Dienst an und sind nicht selten beamtenfeindlicher Polemik, die mit der Realität im öffentlichen Dienst so gut wie nichts gemein hat, aufgesessen. In diesen Fällen nehmen die dbb Internetredaktion wie der gesamte Geschäftsbereich Kommunikation gern die Gelegenheit wahr, Fehlinformationen zu entlarven und Polemik durch Fakten zu entkräften.

6

dbb Jahrestagungen 2008 – 2012

Köln 2008 163

Köln 2009 165

Köln 2010 167

Köln 2011 169

Köln 2012 171

Köln 2008

dbb Jahrestagungen 2008 – 2012

Die 1. bis 30. „Beamtenpolitische Arbeitstagung“ des dbb fand 1959 bis 1975 auf der Bühlerhöhe im Schwarzwald statt. Nach einer Pause 1976 ging es im fränkischen Bad Kissingen von 1977 bis 2005 weiter, seit 1990 unter der Bezeichnung „Gewerkschaftspolitische Arbeitstagung“. Seit 2006 wird die in dbb Jahrestagung umbenannte Traditionsveranstaltung in Köln durchgeführt.

Die Teilnehmerzahl stieg im Lauf der Jahrzehnte beständig an: Nahmen an den ersten Tagungen knapp 200 Gäste teil, so sind es inzwischen an die tausend. 2009 wurde die 50. Veranstaltung als Jubiläumstagung durchgeführt, begleitet von einer ausführlichen Chronik über die Entwicklung der Tagung. Seit 2010 führt der dbb mit dem „Köln Journal“ in die Jahrestagungen ein und stellt Themen und Referenten vor.

Köln 2008

49. Gewerkschaftspolitische Arbeitstagung 2008: Staat oder privat? – Erfahrungen und Erwartungen

Die einen wollen so wenig Staat wie möglich und alles – zumindest alles Rentable – Privaten überlassen, die anderen möchten einen Staat, der jede öffentliche Aufgabe bis ins Kleinste selbst ausübt. Ein Patentrezept, wie dieser Zwiespalt gelöst werden kann, wird es nicht geben, aber grundlegende Antworten auf die Frage „Staat oder privat?“, die der dbb in den Mittelpunkt seiner 49. Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung gestellt hat, müssen gefunden werden, um allgemein anerkannte Perspektiven für die weitere Ausgestaltung und das Selbstverständnis des Staates zu geben.

Am 7. und 8. Januar 2008 diskutierten Experten aus Politik und Wissenschaft in der KölnMesse mit rund 600 Tagungsteilnehmern ihre Erfahrungen und Erwartungen zum Tagungsthema. Traditionell begann jedoch die Arbeitstagung mit dem „politischen Auftakt“, in dem der Bundesinnenminister und der dbb Bundesvorsitzende ihre Vorstellungen von der Fortentwicklung des öffentlichen Dienstes gegenüberstellten.

Entwicklung des öffentlichen Dienstes nicht behindern

dbb Chef Peter Heesen warnte vor einer „politisch gewollten Behinderung von Entwicklungsmöglichkeiten für den öffentlichen Dienst“. Wer auch jetzt noch sage: ‚Weiter so wie bisher‘, der setze die Sicherung der Funktionsfähigkeit und damit die Akzeptanz des Gemeinwesens aufs Spiel. „Noch haben wir Gestaltungschancen für eine gute Zukunft unseres Staates“, so Heesen. „Wer zu lange wartet, verpasst sie.“

Deshalb sei auch eine deutliche Steigerung der Einkommen im öffentlichen Dienst nach rund dreieinhalb Jahren der Enthaltbarkeit „aus einem ganzen Strauß von Gründen gerechtfertigt“, betonte Heesen. Die dbb Forderung von acht Prozent, mindestens jedoch 200 Euro, für die Einkommensrunde 2008 für Bund und Kommunen war von Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble mit Blick auf die Haushaltssituation der öffentlichen Hände kritisiert worden. „Diese Argumentation zieht nicht mehr“, stellte der dbb Chef fest und verwies auf den drastischen Personalabbau der vergangenen Jahre.

Aus Enttäuschung über ihre Dienstherren und Arbeitgeber bestehe die Gefahr, dass manche Beschäftigten ihr Berufsethos preisgegeben und sich zu Jobinhabern wandeln würden. Handlungsbedarf bestehe vor allem in den Bereichen Lebensmittelkontrolle, Steuerprüfung, Bildung und Innere Sicherheit. Auch wegen der dringend notwendigen Nachwuchsgewinnung müsse der öffentliche Dienst durch ein deutlich verbessertes Bezahlungsniveau wieder attraktiver werden. „Die Zeiten, wo die Entwicklung des öffentlichen Dienstes durch das Prinzip der Kostenneutralität geprägt war, sind vorbei“, machte der dbb Chef deutlich.

Heesen warnte vor Fehlentwicklungen in einigen Dienstleistungsbereichen durch die Privatisierung staatlicher Leistungen. So sei es „ein fataler Fehler“, die hoheitliche Aufgabe von Gerichtsvollziehern in die Hände Privater zu geben. Die staatliche Verantwortung nicht nur in den klassischen Bereichen der Gefahrenabwehr, sondern insgesamt in den Infrastrukturbereichen der Daseinsvorsorge sei unumgänglich, „damit der Staat selbst unabhängig bleibt und nicht erpressbar wird“.

Deutschland sei unter den Ländern der Euro-Zone Schlusslicht bei den Investitionen in öffentliche Dienstleistungen. „Wir machen unseren Staat künstlich schlecht, von Staats wegen leistungsschwach, und die Verantwortlichen sind auch noch stolz darauf“, kritisierte Heesen. Er appellierte an die politisch Verantwortlichen, mit der Behandlung der Beschäftigten auf der Basis von Sparen und Kürzen aufzuhören. „Hier geht es um Menschen, die anderen dienen.“ Gemeinsam müsse ein Weg zur Lösung der Probleme gefunden werden: „Mehr Gemeinsames und weniger Trennendes – das ist die Botschaft.“

Einkommensrunde mit „Augenmaß“

Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble versprach in seiner Ansprache für die Tarifverhandlungen „Augenmaß von Seiten der Arbeitgeber“: „Die Forderung liegt auf dem Tisch“, sagte Schäuble und versicherte: „Niemand wird vergessen, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren ihren Beitrag zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte geleistet haben.“ Er freue sich auf „intensive Verhandlungen“ mit den Gewerkschaften und setze auf Partnerschaft. „Ich bin optimistisch, dass wir rasch zu einem vernünftigen Ergebnis kommen.“

Der Bundesinnenminister plädierte für den Erhalt von Besoldungs- und Tarifbereich im öffentlichen Dienst. „Wir brauchen beide Systeme, sie haben sich bewährt.“ Mit Blick auf das Tagungsthema „Staat oder privat?“ sagte er, die Senkung der Staatsquote in den vergangenen Jahren in Deutschland sei notwendig und vernünftig gewesen. Wo dabei überzogen worden sei, müsse korrigiert werden, räumte Schäuble ein. Eine abschließende Lösung der Problematik könne es nicht geben, deshalb sei ein hohes Maß an Flexibilität erforderlich, immer wieder nach neuen Lösungen zu suchen. Aus diesem Grund sei auch die Reform der öffentlichen Verwaltung ein dauerhafter Prozess und kein Projekt, das zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen werden könne.

Gemeinsam nach Lösungen suchen

Nordrhein-Westfalens Ministerpräsident Jürgen Rüttgers unterstrich seine Bereitschaft, die notwendigen Strukturreformen für den öffentlichen Dienst in NRW mit dem dbb zu diskutieren und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Die dafür bereits begonnene Haushaltskonsolidierung sei nicht zu umgehen und werde fortgesetzt, sagte Rüttgers in seiner Ansprache. „Ohne Haushaltskonsolidierung geht es nicht.“ Deshalb würden im öffentlichen Dienst einerseits bis 2010 insgesamt zwar 10 000 Stellen abgebaut, andererseits aber gleichzeitig in Mangelbereichen zusätzliche Stellen geschaffen. Dies betreffe unter anderem die Schulen oder die Polizei.

Rüttgers wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass insbesondere der höhere und gehobene Dienst bereits „einen erheblichen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung“ geleistet habe. Eine Erhöhung der Bezüge um 2,9 Prozent in 2008 sei vorgesehen. Elemente der Leistungsbezahlung, zum Beispiel die Leistungsprämie, würden hinzukommen, denn „wir brauchen echte Leistungsanreize“, bekräftigte der Ministerpräsident die vom dbb seit langem vertretene Auffassung. Ab 2009 werde Nordrhein-Westfalen hinsichtlich der Einkommenspolitik Beamte und Tarifbeschäftigte zudem nicht mehr unterschiedlich behandeln.

Mit Blick auf die bereits im Sommer 2005 eingeleiteten Maßnahmen zur Verwaltungsstrukturreform wies Rüttgers darauf hin, dass die Maxime „Staat vor privat“ genauso falsch sei wie „privat vor Staat“. „Der Staat muss den Menschen Sicherheit geben, darf

Köln 2008

sie aber nicht bevormunden.“ Rüttgers sagte zu, die Gewerkschaften frühzeitig in alle entsprechenden Maßnahmen einzubinden, um zu einvernehmlichen Lösungen zu kommen: „Ich will das Jahr 2008 nutzen, um mit dem dbb über diese Projekte zu reden“, so Rüttgers.

Politische Chancen verpasst

In der sich anschließenden Podiumsdiskussion beklagten die Innenpolitiker der im Bundestag vertretenen Fraktionen die Chancen, die bei der Neugestaltung des öffentlichen Dienstes von der Politik verpasst worden sind. Insbesondere bewahrheitet hätten sich die Bedenken gegen die mit der Föderalismusreform eingetretene Zersplitterung des Beamtenrechts. Die anfangs große Freude der Ministerpräsidenten scheine der Erkenntnis zu weichen, „etwas vorlaut ‘Hurra’ geschrien zu haben“, stellte Ralf Göbel (CDU/CSU) fest.

Auch Max Stadler (FDP) bedauerte, dass die jahrelange Reformdebatte jetzt in den Ländern wieder von vorn anfangen und forderte schnellere politische Entscheidungen. Als geradezu „peinlich“ für die Politik bezeichnete Silke von Stokar Neuforn (Bündnis 90/Grüne) den Stillstand im öffentlichen Dienst trotz schlüssiger gewerkschaftlicher Reformprogramme beziehungsweise das mit der Föderalismusreform eingetretene „Durcheinander“. Bundestagsvizepräsidentin Petra Pau (Die Linke) vermisste schließlich eine ernsthafte politische Diskussion über öffentliche Aufgaben.

Gedämpft optimistisch zeigte sich demgegenüber Siegmund Ehrmann (SPD): Aufgrund der entspannten Haushaltslage ergäben sich neue Perspektiven für die noch nicht abgeschlossene Dienstrechtsreform des Bundes und auch für die Einkommensrunde 2008.

Unter Hinweis auf die Alleinzuständigkeit der Verhandlungspartner für die anstehende Tarifrunde des öffentlichen Dienstes äußerten sich die Diskutanten nur sehr zurückhaltend zur Einkommensrunde 2008. Einigkeit bestand aber darüber, dass der öffentliche Dienst nach jahrelangen realen Einkommenseinbußen Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung gewinnen muss. Dies verlange schon die Sicherung seiner strukturellen Zukunftsfähigkeit.

Bürger gegen Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen

„Die Erfahrungen der Bürger mit Privatisierungen sind eher negativ als positiv“, erklärte der Geschäftsführer der Meinungsforschungsinstituts forsa, Manfred Güllner den Tagungsteilnehmerinnen und Teilnehmern am 8. Januar 2008 bei der Vorstellung der Ergebnisse einer vom dbb in Auftrag gegebenen Studie. „Weitere Privatisierungen werden immer kritischer gesehen.“

Zum Thema „Privatisierung staatlicher Leistungen – Was wollen die Bürger?“ hatte forsa Ende 2007 1 508 Bürgerinnen und Bürger befragt, darunter im öffentlichen Dienst Tätige. Damit sei die Umfrage sowohl repräsentativ für die Gesamtbevölkerung als auch für die Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Sektor, so Güllner.

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen führte die negativen Erfahrungen der Bürger mit Privatisierungen auf eine „lange Liste von Fehlentwicklungen“ zurück. „Entgegen der Behauptung, private Leistung sei besser und noch dazu billiger als öffentliche Dienstleistung haben wir die leidvolle Erfahrung gemacht, dass vieles teurer und mitnichten besser geworden ist.“ Als Beispiele nannte Heesen etwa die Entwicklungen nach der Privatisierung bei Bahn, Wasser, Abwasser und Energieversorgung.

50 Prozent der Befragten hatten ihre generelle Einstellung zur Privatisierung als weniger gut beziehungsweise schlecht bezeichnet, 47 Prozent als gut. Die Einstellungen der Bürger zu Privatisierungen unterscheiden sich der Erhebung zufolge in Ost und West nur wenig: 36 Prozent im Osten und 49 Prozent im Westen finden das gut, weniger gut beziehungsweise schlecht im Osten 62 Prozent, im Westen 47 Prozent. Auch zwischen Beamten (41 Prozent: gut, 57 Prozent: schlecht) und Tarifbeschäftigten (46/51 Prozent) differieren die Haltungen nur geringfügig. Nach Altersgruppen differenziert war die Zustimmung zu Privatisierungen am größten in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen (53 Prozent) und am geringsten unter den Befragten im Alter ab 60 Jahren (41 Prozent).

Als Argumente gegen Privatisierungen führten Befragte vor allem an, Privaten gehe es nur um Gewinnmaximierung (74 Prozent). 58 Prozent sagten, nur der Staat könne die flächendeckende Versorgung garantieren, er garantiere auch angemessene Preise (52 Prozent). Unbedingt weiter in staatlicher Hand bleiben sollten demnach Polizei (sagen 96 Prozent), Gerichtswesen (96 Prozent), Strafvollzug (90 Prozent) sowie Finanzverwaltung, Feuerwehr, Schulen, Rentenversicherung und Hochschulen. Von privaten Unternehmen könnten Arbeitsvermittlung, Energieversorgung, öffentlicher Nahverkehr, Müllentsorgung sowie Theater und Museen betrieben werden. Für weitere Privatisierungen sprechen sich nur 16 Prozent aus, das Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistungen so lassen wie derzeit wollen 51 Prozent und 28 Prozent sind der Meinung, private Dienstleistungen sollten wieder in den öffentlichen Dienst überführt werden.

Rückzug des Staates nicht sinnvoll

„Wer glaubt, mehr Privatisierung würde auch zu weniger Staat, Gesetzen und Paragraphen führen, der täuscht sich“, sagte die Bundesjustizministerin Brigitte Zypries in ihrem Fachvortrag „Wie viel Privatisierung trägt der Staat?“ am 8. Januar 2008. Im Telekommunikationsbereich habe sich die Zahl der einschlägigen Gesetze durch die Privatisierung verdreifacht, gab Zypries zu bedenken.

Auswüchse, Übertreibungen und enttäuschte Erwartungen durch Privatisierungen seien allseits bekannt. Deshalb „ist es kein Wunder, dass die Skepsis gegenüber weiteren Privatisierungen wächst“, so Zypries weiter. Dass sich der Staat in den vergangenen Jahrzehnten von vielen Wirtschaftsunternehmen und Beteiligungen getrennt hat, sei richtig. Allzu häufig sei dies aber „allein unter dem Druck einer schlechten Haushaltslage“ geschehen, was „keine gute Ausgangsposition“ sei.

Zypries meldete Zweifel an, „ob in manchen Bereichen eine Privatisierung wirklich praktikabel und damit auch ökonomisch sinnvoll ist“, etwa im Maßregelvollzug. Als „Treppenwitz“ bezeichnete die Ministerin, „dass sich in diesen Tagen einige Politiker mit schneidigen Parolen gegen Jugendkriminalität ins Bild setzen,

während zum Teil die gleichen Akteure durch Privatisierungen und Mittelkürzungen dieses Problem noch verschärft haben“. Privatisierung dürfe nicht zum Sicherheitsrisiko werden.

Viele Privatisierungen missglückt

Die negativen Erfahrungen mit Privatisierungen öffentlicher Leistungen sind auch auf Dilettantismus und mangelnde Weitsicht bei der Durchführung zurückzuführen. Das war ein Ergebnis des eher auf Konsens als auf Disput angelegten Streitgesprächs zwischen dem Stellvertretenden FDP-Bundesvorsitzenden Rainer Brüderle und dem Stellvertretenden SPD-Fraktionsvorsitzenden Fritz Rudolf Körper zum Abschluss der Arbeitstagung. Brüderle kritisierte vor allem, dass Monopolbildungen, die jetzt beispielsweise im Energiesektor für enorme Preissteigerungen sorgten, nicht von vornherein verhindert worden sind. Staatliche Vorgaben bei Privatisierungen böten sich auch an, wenn eine gleichmäßige flächendeckende Versorgung durch die privaten Anbieter gewährleistet bleiben soll.

Die in der Vergangenheit durch Privatisierungen öffentlicher Leistungen eingetretenen negativen finanziellen Folgen und entstandenen Unterversorgungen beklagte Fritz Rudolf Körper. Er warnte davor, durch eine Fortsetzung der Bahnprivatisierung weitere Bürger vom Eisenbahnverkehr abzukoppeln. Körper forderte, künftigen Privatisierungen genaue Einzelfalluntersuchungen vorangehen zu lassen, in denen Zweckmäßigkeit und Vorteil der beabsichtigten Maßnahme nachzuweisen sei. Die Privatisierung der Bundesdruckerei zählte Körper in Anbetracht der bei der Ausstellung von Pässen verwendeten sensiblen biometrischen Daten als Fehler, der rückgängig gemacht werden sollte. Auch sicherheitsrelevante Tätigkeiten im Luftverkehr gehörten nicht in private Hand.

Einig waren sich die Gesprächsteilnehmer darüber, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb mit den Privaten eine faire Chance erhalten muss und nicht von vornherein benachteiligt werden darf. Entwicklungsmöglichkeiten böten sich unter anderem durch ein flexibles und differenziertes Bezahlungssystem, mit dem auch notwendige Spezialisten für den öffentlichen Dienst gewonnen werden können.

Köln 2009

Schlusswort

Dem Staat darf nicht nur der „Schrott“ an Aufgaben überlassen bleiben, mahnte dbb Chef Peter Heesen in seinem Schlusswort zur Arbeitstagung, und den lukrativen Rest machen private Dienstleister. Diese Entwicklung werde der dbb nicht mittragen. „Die Debatte Staat oder privat muss weitergeführt werden, denn wir brauchen hinsichtlich dieser Frage eine nachhaltige Entwicklung. Auf einer solchen Grundlage können dem öffentlichen Dienst gute Zukunftsperspektiven eröffnet werden.“

Köln 2009**50. Gewerkschaftspolitische Arbeitstagung 2009:
Ideenwerkstatt für den öffentlichen Dienst**

In politisch und wirtschaftlich schwierigen Zeiten braucht der Staat frische Ideen für die Zukunft. Dass die Ideengeber nicht nur in der Politik zu finden sind, sondern auch im öffentlichen Dienst, war eines der Ergebnisse der Arbeitstagung, die vom 11. bis 13. Januar 2009 stattfand. Neben den traditionell programmatischen Reden von dbb Chef Peter Heesen, Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble und des nordrhein-westfälischen Ministerpräsidenten Jürgen Rüttgers analysierten Vertreter der Bundestagsfraktionen die aktuelle Lage des öffentlichen Dienstes im Rahmen einer Podiumsdiskussion. Darüber hinaus wurde die Jubiläumstagung – 50 Arbeitstagungen in 51 Jahren – zum Anlass genommen, die Entwicklung des öffentlichen Dienstes zu reflektieren: Die ehemaligen Bundesinnenminister Hans-Dietrich Genscher und Rudolf Seiters sowie der ehemalige Staatssekretär im Bundesinnenministerium Eckart Werthebach, die in ihrer politischen Funktion selbst an zahlreichen Arbeitstagungen des dbb teilgenommen haben, blickten zurück. Den Festvortrag hielt Bundestagspräsident Norbert Lammert.

Vertrauen in den Staat stärken

dbb Chef Peter Heesen forderte Wirtschaft und Politik zum Auftakt der Jubiläumstagung zu mehr Vertrauen in den Staat und seine Beschäftigten auf: „Dass Banken vor der Pleite bewahrt und Firmen aus der Krise geführt werden, dass Arbeitsplätze gesichert werden, dass das Ersparte des kleinen Mannes geschützt bleibt, dass Sozialsysteme nicht zusammenbrechen, das alles verdankt die Gesellschaft dem Staat,“ sagte Heesen am 12. Januar 2009.

Der Staat habe nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, Regulierungen des Marktes vorzunehmen, um die vom Markt betroffenen Menschen zu schützen. Wie eine aktuelle forsa-Umfrage im Auftrag des dbb ergeben hatte, erwarte dies auch eine breite Mehrheit der Bevölkerung, nämlich 61 Prozent der Bürgerinnen und Bürger. Vertreter der Wirtschaft, die sich früher jede staatliche Einmischung verboten haben, müssten sich endlich eingestehen, dass soziale Marktwirtschaft ohne Verantwortung für Beschäftigte und Allgemeinheit nicht funktionieren kann, so Heesen. „Doch auch hier setzen die Menschen mehr auf den Staat als auf die Wirtschaft. Laut forsa halten 75 Prozent die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für eine der wichtigsten Staatsaufgaben.“

Tarifforderung verteidigt

Mit Blick auf die am 19. Januar 2009 beginnenden Tarifverhandlungen und die gewerkschaftliche Forderung von acht Prozent mehr Lohn für die Beschäftigten der Länder sagte der dbb Chef: „Wenn aber dieser Staat Schutzschirme aus Hunderten Milliarden Euro für die Wirtschaft aufspannt, dann darf er seine eigenen Beschäftigten, was deren Einkommen betrifft, nicht im Regen stehen lassen.“ 51 Prozent der von forsa Befragten halten die Einkommensforderung für berechtigt, so Heesen. Zudem müsse die Konjunktur angekurbelt werden. „Dafür aber müssen wir den Menschen mehr Geld in die Hand geben. Und nirgendwo geht das besser und gerechter als über das Einkommen für geleistete Arbeit.“ Gebraucht würden ein „umfassender Nothilfefonds“ und zusätzlich staatlich finanzierte Investitionsprogramme für ausgesuchte, auch staatliche Bereiche, etwa für Arbeiten an Kindergarten- und Schulgebäuden und für die technische Ausstattung der Polizei- und Ermittlungsbehörden. Heesen: „Wenn diese Krise Investitionen erfordert, warum sollen wir dann im öffentlichen Dienst auf eine

Teilhabe an einem solchen Investitionsprogramm verzichten?“ Ernsthafte müsse auch über die Reduzierung von Verwaltungsaufwand und über Bürokratieabbau nachgedacht werden.

Zum 50. Jubiläum der dbb Arbeitstagungen des dbb sagte der Bundesvorsitzende: „Wir haben mit unseren Kongressen immer wieder dazu beigetragen, den Blick auf die Arbeit und auf die Leistungen des öffentlichen Dienstes zu lenken, aber auch die Probleme nicht zu verschweigen.“ In den 60 Jahren des Bestehens der Bundesrepublik habe der öffentliche Dienst gewaltige Fortschritte gemacht. „Für diese beständige große Leistung haben die beteiligten Menschen des öffentlichen Dienstes vor allem eines verdient: Anerkennung.“

Kritische, aufgeschlossene Partner

Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble würdigte die Bedeutung des öffentlichen Dienstes für den funktionierenden deutschen Rechtsstaat – auch angesichts der aktuellen Finanzkrise: „Was geschaffen worden ist in diesen 60 Jahren Bundesrepublik, ist eine unglaubliche Erfolgsgeschichte, die auch Mut macht“, sagte Schäuble mit Blick auf das in diesem Jahr anstehende Jubiläum. „Sicher ist, dass wir keinen freiheitlichen Rechtsstaat hätten ohne einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Das war so, das ist so und das bleibt auch so.“ Schäuble bezeichnete die zwei Säulen des öffentlichen Dienstes – Beamte und Tarifbeschäftigte – als unverzichtbar.

Mit Blick auf das neue Dienstrecht des Bundes sagte Schäuble, damit würden unter anderem die Leistungsbezahlung verbessert und die familienfreundlichen Regelungen ausgebaut. Auch das Laufbahnrecht solle modernisiert werden. Über die Möglichkeit einer Mitnahme von Versorgungsansprüchen, die bislang nicht geregelt ist, solle zunächst dem Bundestag Bericht erstattet werden.

Wesentliche Beiträge

Die Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagungen des dbb hätten in fünf Jahrzehnten „wesentliche Beiträge“ zur Meisterung aktueller Herausforderungen für den öffentlichen Dienst geleistet. Schäuble dankte dafür und sagte: „Aus Kritik und kritischem Dialog entstehen immer auch neue Erkenntnisse. Wir brauchen Sie, wir brauchen diese Tagung und wir brauchen die öffentliche Debatte. Sie können sich darauf verlassen, dass alle, die politisch in diesem Bereich Verantwortung tragen, ihnen auch künftig als kritische, aufgeschlossene Partner zur Verfügung stehen.“ Als „große Herausforderung“ bezeichnete Schäuble, die Alterssicherungssysteme für Beamte zukunftsfest zu machen.

Expertenrunde zur Dienstrechtsreform

Die Einsetzung einer Expertenrunde, die die Entwicklung einer großen Dienstrechtsreform für die rund 300 000 Landes- und Kommunalbeamten in Nordrhein-Westfalen mit eigenen Vorschlägen begleiten soll, kündigte der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Jürgen Rüttgers an. „Wenn das Beamtenrecht nachhaltig neu gestaltet werden soll, müssen viele Stimmen gehört werden“, so Rüttgers, der vor allem eine leistungsgerechtere und attraktivere Ausgestaltung des öffentlichen Dienstes von der Reform erwartet.

Insbesondere das Leistungsprinzip müsse künftig auch für den öffentlichen Dienst gelten. „Wer sich auf einer Stelle bewährt und überdurchschnittlich fortbildet, muss auch entsprechend gefördert werden.“ Darüber hinaus gelte es, die Berufserfahrung bei der Eingruppierung ausreichend zu berücksichtigen und das starre Laufbahnsystem zu reformieren, das häufig den Aufstieg verdienstvoller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behindere. „Das ist nicht leistungsgerecht. Da bin ich mir mit dem dbb einig“, bekräftigte Rüttgers.

Gehälter sollen steigen

Mit Blick auf die anstehenden Tarifverhandlungen plädierte der Ministerpräsident für einen für alle Beteiligten tragbaren Abschluss. „Klar ist“, fügte Rüttgers hinzu, „Ihre Gehälter sollen steigen. Und meine Aussage steht: Beamte und Tarifbeschäftigte werden 2009 gleich behandelt.“

Köln 2009

Keinen Zweifel ließ Rüttgers an der Notwendigkeit und Leistung des öffentlichen Dienstes: „Ohne einen starken öffentlichen Dienst gibt es keinen funktionierenden Staat.“ Auch in der aktuellen Finanzkrise wäre die schnelle Reaktion mit dem Rettungsschirm für die Banken ohne die Spitzenleistung der Beamten nicht möglich gewesen. „Damit das so bleibt, brauchen wir ein starkes Berufsbeamtentum und für ein starkes Berufsbeamtentum den dbb.“

Investitionen gefordert

Innenpolitische Experten der Bundestagsfraktionen diskutierten am 12. Januar vor dem Hintergrund der Finanzkrise Rolle und Bedeutung des öffentlichen Dienstes. Übereinstimmend stellten die Politiker fest, dass nachhaltige staatliche Konjunkturmaßnahmen zur Bewältigung der Krise notwendig seien, die nur mit einem hinsichtlich Ausstattung und Personal gut gerüsteten öffentlichen Dienst umgesetzt werden könnten. Der Ruf nach einem starken öffentlichen Dienst sei so laut wie nie zuvor. Dies bringe Chancen aber auch Risiken mit sich.

Max Stadler (FDP-Fraktion) betonte, dass die aufzulegenden Konjunkturprogramme keine Strohfeuer sein dürften. Von vorneherein sei zu berücksichtigen, dass alle Investitionen von späteren Generationen zurückgezahlt werden müssten. Petra Pau (Fraktion Die Linke) forderte, dass kein Programm zu Streuverlusten führen dürfe, deshalb seien die Steuerungselemente vorab genau festzulegen, die vom öffentlichen Dienst administriert werden müssten.

Siegfried Ehrmann (SPD-Fraktion) bekräftigte, dass diese Aufgabe ohne Personalverstärkung nicht zu bewältigen sei. Erziehung, Bildung, Forschung und Wissenschaft und andere Bereiche müssten fit gemacht werden, um die künftigen wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern. Ralf Göbel (CDU/CSU-Fraktion) betonte ebenfalls die große Bedeutung der angemessenen Finanzierung der Konjunkturmaßnahmen. Die Wege aus der Finanzkrise müssten so gestaltet werden, dass künftige Generationen handlungsfähig blieben. Dazu sei es notwendig, Regeln zu schaffen, die verhindern, dass ähnliche Entwicklungen, wie die eingetretenen, sich nicht wiederholen könnten. Silke Stokar (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen) forderte ebenfalls eine langfristige Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur unter anderem im Bildungsbereich. Gelänge dies nicht, könnten die notwendigen Konjunkturprogramme keine Nachhaltigkeit entwickeln.

Hinsichtlich einer Bewertung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes gingen die Meinungen der Innenpolitiker weiter auseinander: So bewerteten die Vertreter der Regierungskoalition das Gesetz unter anderem auf Grund der eingebauten Elemente der Leistungsbezahlung und der Neuordnung der Besoldungstabellen positiv, während die Experten der Oppositionsfraktion nicht zuletzt das Fehlen von Regelungen zur Mitnahme von Versorgungsbezügen kritisierten. Es sei in einigen Bereichen verpasst worden, die vom dbb vorgelegten „Blaupausen“ zur konsequenten Modernisierung des Dienstrechts einzubauen. Deshalb bestehe in diesem Bereich noch Handlungsbedarf, der in dieser zu Ende gehenden Legislaturperiode aufgegriffen werden müsse.

Grundgesetz ist Erfolgsgeschichte

Bundestagspräsident Norbert Lammert würdigte in seinem Festvortrag „Einigkeit. Und Recht. Und Freiheit. 60 Jahre Bundesrepublik Deutschland“ die beispiellose Überzeugungskraft, die das Grundgesetz seit seinen eher bescheidenen Anfängen in der 60jährigen Geschichte der Bundesrepublik entfaltet und schließlich vor 20 Jahren zu Mauerfall und deutscher Einheit geführt hat. Den Vätern des Grundgesetzes bescheinigte Lammert eine grandiose Aufbauleistung in schwierigsten Zeiten, vor der die heutige Krisenbewertung wie „ein erschreckender Nachweis des Verlusts aller Maßstäbe bei der Beurteilung von Herausforderungen“ erscheine.

Lammert erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass bei der Verabschiedung des Grundgesetzes seine Bedeutung zum wichtigsten Dokument demokratischen Selbstverständnisses nicht absehbar gewesen sei, weil die deutsche Nachkriegsbevölkerung zunächst eher desinteressiert reagiert habe. Den Vätern des Grundgesetzes sei es zu danken, dass trotz dieses gesellschaftlichen Klimas die Verfassung einer selbstbewussten und abwehrbereiten Demokratie entstanden ist, die sich auch gesetzgeberisch durch große Anpassungsfähigkeit auszeichnet. Tatsächlich seien die 53 Änderungen,

die das Grundgesetz seit seiner Entstehung erfahren habe, nach Einschätzung von Lammert bei weitem nicht durchweg zwingend gewesen, so dass dem Grundgesetz künftig ein behutsamerer Veränderungsehrgeiz zu wünschen wäre.

Die Wende war eine Revolution

Der lange Weg der Deutschen zu Einigkeit, Recht und Freiheit habe sich, so Lammert, mit der Revolution der Ostdeutschen im Jahre 1989 fortgesetzt. Wenn es noch eines Nachweises für das Streben der Deutschen nach Einigkeit und Recht und Freiheit bedürft hätte, so hätten ihn die Ostdeutschen mit ihrer politischen Revolution, die heute verniedlichend als Wende bezeichnet werde, erbracht.

Lammert würdigte die großartige Aufbauleistung der Deutschen beim Einigungsprozess und empfahl insbesondere mehr Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen bei der Beurteilung der eigenen Leistung. Die Erfolge der deutschen Vereinigung, die im Ausland größte Hochachtung hervorriefen, verdienten auch von den Deutschen selbst viel stärker in den Blickpunkt gerückt zu werden als die noch offenen Probleme.

Ohne Beamte keine zügige Wiedervereinigung

Die ehemaligen Innenminister Hans-Dietrich Genscher und Rudolf Seiters sowie der einstige Innenstaatssekretär Eckart Werthebach blickten in der abschließenden Podiumsdiskussion der Gewerkschaftspolitischen Arbeitstagung am 13. Januar 2009 gemeinsam zurück auf ein halbes Jahrhundert gewerkschaftspolitische Zusammenarbeit mit dem dbb. Übereinstimmend bekannten sich die Politiker zum Erhalt des Berufsbeamtentums und dessen zentraler Bedeutung für den Staat.

Hans-Dietrich Genscher lobte die jährliche gewerkschaftspolitische Tagung als Ideenwerkstatt, in der „Politikpraxis pur“ gemacht werde. Stets seien daraus konstruktive Anregungen für alle politischen Bereiche vom Inneren über Bildung bis hin zu finanzpolitischen Angelegenheiten hervorgegangen. Darüber hinaus bezeichnete Genscher den deutschen öffentlichen Dienst mit seinem Modell des Berufsbeamtentums als „einen großen Vorteil für die gesamte Gesellschaft“.

Mit Blick auf die deutsche Wiedervereinigung betonte Rudolf Seiters die tragende Rolle der Beamten im deutschen Einigungsprozess. „Allein im Sommer 1991 waren bereits 10 000 Beschäftigte aus den alten in den neuen Bundesländern tätig. Hätten wir diese Beamten nicht gehabt, würde der Prozess der Angleichung der Lebensverhältnisse noch lange andauern“, erklärte Seiters. Eckart Werthebach hob in diesem Zusammenhang die Leistung der Bundesministerialverwaltungen für die Wiedervereinigung hervor. Die Angleichung der Rechtssysteme sei eine schwierige Aufgabe gewesen, so Werthebach.

Positiv werteten die Diskutanten auch die verbesserte Gesprächskultur bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Auch in emotionalen Verhandlungen sei die verantwortbare Diskussion unter den politischen Entscheidern immer eine ernsthafte, sagte Seiters. Über „mehr konstruktive Gespräche in den Verhandlungen“ freute sich Werthebach. Genscher betonte die Bedeutung einer geschlossenen Verhandlungsriege auf der Seite der Arbeitnehmer sowie die Einheitlichkeit des Tarifrechts als Grundlage für konstruktivere Verhandlungen.

Schlusswort

In seinem Schlusswort hob dbb Bundesvorsitzender Peter Heesen nochmals die Bedeutung der 50. Arbeitstagung hervor: Einerseits sei das Jubiläum zum Rückblick genutzt worden, andererseits konnten neue Themen artikuliert werden, die zu einem guten Ende gebracht werden müssen: „Wir haben wichtige Problemstellungen in die Öffentlichkeit getragen und die Bedeutung herausgestellt, die dem Staat aktuell zukommt und damit auch den Menschen, die für ihn arbeiten“, sagte Heesen. In den kommenden Monaten müsse ein Ausgleich gefunden werden zwischen dem, was staatliche Aufgabenerfüllung erfordere, und dem, was den Beschäftigten zukomme. „In diesem Jahr überwog die Harmonie in den Bewertungen. Dies mag 2010 wieder anders sein, vor allem, weil dann eine neue Einkommensrunde anstehen wird“, erklärte Heesen zum Abschluss.

Köln 2010

Köln 2010

51. dbb Jahrestagung 2010: Europa nach Lissabon – Fit für die Zukunft?

Die dbb Jahrestagung 2010 fand erneut unmittelbar vor dem Auftakt der Verhandlungen zur Einkommensrunde für den Bund und die Kommunen – vom 10. bis 12. Januar 2010 – statt. Auch wenn die Rahmenbedingungen angesichts der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise schwierig sind, wolle der dbb einen Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung leisten, durch den die Binnenkonjunktur angeregt wird. Immerhin habe der öffentliche Dienst, so dbb Chef Peter Heesen in seiner Eröffnungsrede, in den vergangenen Jahren einen Einkommensrückstand gegenüber der Privatwirtschaft in Kauf genommen, der auch durch das Ergebnis der vergangenen Einkommensrunde nicht spürbar aufgeholt worden sei.

Obwohl die Diskussion über die aktuelle Lage im öffentlichen Dienst bestimmend für die Jahrestagung ist, beschäftigt sich der dbb auch mit Themen, die über rein gewerkschaftspolitische Fragestellungen hinausgehen. „Staat oder Privat“, Erinnerung an den Mauerfall und an den Wiedervereinigungsprozess vor 20 Jahren oder die Frage nach der Zukunft in Europa im Jahr 2010: Themen von allgemeiner gesellschaftspolitischer Bedeutung haben Gewicht und sollen einen aktiven Beitrag zur politischen Diskussion in Deutschland liefern.

In seiner Eröffnungsrede stimmte dbb Chef Peter Heesen am 11. Januar auf eine schwierige Einkommensrunde 2010 im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ein und übte deutliche Kritik an der Innenpolitik der schwarz-gelben Regierungskoalition. Heesen warf ihr „Steuersenkungswahn angesichts der Staatsschulden und der notwendigen Ausgabenentwicklung“ vor. „Die auf Bundesebene versprochenen Steuererleichterungen bedeuten zugleich Einnahmекürzungen für Länder und Kommunen“, gab er zu bedenken. Mit dem ermäßigten Mehrwertsteuersatz von sieben Prozent für das Hotel- und Gastronomiegewerbe sei einer „Klientelpolitik“ zum Durchbruch verholfen worden.

Gemeinsam Lösungen finden

Mit Blick auf die Entwicklung des Beamtenrechts in den Bundesländern nannte Heesen die Auseinanderentwicklung im Besoldungsrecht ein „großes Ärgernis“. Lob zollte er Bayern, das das bislang umfassendste Gesetzeskonzept vorgelegt und dabei auch viele Reformvorschläge des dbb umgesetzt habe. An Bundesinnenminister Thomas de Maizière, der ebenso wie der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Jürgen Rüttgers zur Kölner Tagung gekommen war, richtete der dbb Chef den Appell, in den kommenden Monaten „gemeinsam getragene Lösungen“ zu finden zu den Themen Ausbau der Leistungsbezahlung, durchlässigeres Laufbahnrecht und Trennung der Systeme im Versorgungsbereich. Zugleich müsse im Verwaltungsgeschehen Bürokratie abgebaut und Gesetzgebung optimiert werden. Dazu machte Heesen konkrete Vorschläge, etwa einen Verzicht auf die Ummeldung von Autos bei Wohnungswechsel und weniger Genehmigungsverfahren beim Bauen.

Zur Gesamtforderung von fünf Prozent mehr, mit der die Gewerkschaften in die Tarifverhandlungen gehen, sagte Heesen: „Betrachtet man die vielen einzelnen Maßnahmen, die unter der Fünf-Prozent-Klammer stehen, dann stellt sich eher die Frage, ob das alles mit fünf Prozent vernünftig hinzukriegen ist, nicht aber, ob die Forderung unter diesen sachlichen Kriterien zu hoch sei.“ So seien in der Forderung die Nachwuchsförderung durch mehr Ausbildung und bessere Ausbildungsvergütungen, verbesserte Aufstiegsperspektiven und das Ziel einer tarifvertraglichen Altersteilzeit eingeschlossen. Zudem stehe der dbb mit seiner Forderung im Einklang mit dem Bestreben der Bundesregierung nach Wachstumsförderung. Dies setze mehr Kaufkraft voraus. „Und mehr Kaufkraft ist nur dort gegeben, wo die Menschen – und dazu zählen auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – mehr Geld in der Tasche haben“, so der dbb Chef.

Darüber hinaus forderte Heesen angesichts der wachsenden Zahl von Übergriffen auf Polizisten, Strafvollzugsbedienstete, Ordnungskräfte und Lehrer in seiner Rede dazu auf, den öffentlichen Dienst zu einem „Vorbild für Verantwortung“ zu machen und „so einen wertvollen Beitrag zu leisten zur Wissensbildung in unserer Gesellschaft“. Insgesamt sei ein besorgniserregender Trend zur Verrohung der Gesellschaft

zu erkennen: „Da spielt sich Tag für Tag Gewalt gegen Sachen wie gegen Menschen ab; hilflose Menschen werden ebenso grundlos wie brutal zusammengeschlagen; ein Menschenleben zählt nichts mehr.“ In den freiheitlichen Industriegesellschaften sei weitgehend das Bewusstsein abhanden gekommen für die Notwendigkeit, dass Freiheit ohne Gleichheit nicht zu haben ist und nur Solidarität eine freiheitliche Gesellschaft zusammenhält.

Weiter blühten verschiedenste Spielarten der Habgier: „Einziges Ziel: an so viel Geld als möglich so bald als möglich heranzukommen, sozusagen eine Maxi-Turbo-Gier als Lebensinhalt und Lebensziel.“ In der Folge werde auch die staatliche Gemeinschaft nur noch als ein freiheitsberaubendes und hilfloses Geldverteilungsmonster verstanden, mit dem man nach Belieben umspringen dürfe. Die Umgehung von Vorschriften, der Missbrauch von Sozialleistungen, Steuerbetrug und Gewalt gegen Menschen, die Staatsorgane verkörpern, drohten die gesellschaftlichen Grundlagen zu zerstören.

Daher dürfe auf dem Weg zur Wissensgesellschaft das Gewissen nicht ausgeschaltet werden, forderte Heesen: „Deshalb ist es unsere gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe, neben dem Aufbau von immer mehr Wissen vor allem das Gewissen der Menschen zu bilden. Das ist die eigentliche Bildungsaufgabe unserer Zeit, wenn diese Gesellschaft eine gute Zukunft haben soll.“ Neben den Familien stehe hier auch der öffentliche Dienst in der Pflicht, was für den Staat letztlich einen Aufgabenzuwachs bedeute. In diesem Zusammenhang habe es die „dbb Familie stets geeint, die Verantwortung für das Funktionieren der staatlichen Gemeinschaft als uns durch den Staat anvertraute Aufgabe“ zu betrachten.

Dienstrechtsreform angehen

Bei der anstehenden großen Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen will Ministerpräsident Jürgen Rüttgers eng mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten. „Wir wollen die beste Lösung für das Land. Und die werden wir nur bekommen, wenn das Land, der dbb, der DGB und die kommunalen Spitzenverbände hier eng zusammenarbeiten“, sagte Rüttgers in seiner Kölner Rede. „Ich wünsche mir Dialog und nicht Konfrontation.“ In der Expertenkommission, die Rüttgers sechs Wochen zuvor zur Vorbereitung der Reform einberufen hatte, arbeitet auch dbb Chef Peter Heesen mit.

Mit Blick auf das Thema der dbb Jahrestagung „Europa nach Lissabon – Fit für die Zukunft?“ sagte Rüttgers, das „gelebte Europa“ müsse gestärkt werden, auch im öffentlichen Dienst: „Ich möchte Sie ermuntern, alle Chancen für eine stärkere Zusammenarbeit und für eigene Erfahrungen mit und in den Brüsseler Institutionen zu nutzen.“

Der nordrhein-westfälische Ministerpräsident zeigte sich von den bisherigen Finanzmarktreformen enttäuscht. „Außer vollmundigen Ankündigungen ist bislang viel zu wenig konkret passiert. Hier muss nachgelegt werden“, so Rüttgers. „Wir brauchen international eine schlagkräftige Banken- und Finanzaufsicht.“ Notwendig seien verbindliche Regeln für die Haftung und für die Vergütung von Managern von Banken und Unternehmen. „Diejenigen, die die Krise verursacht haben, müssen auch die Kosten mittragen.“ Dabei müsse Deutschland gemeinsam mit Ländern, die dazu bereit sind, vorangehen. Das soziale Europa dürfe kein Lippenbekenntnis bleiben, so Rüttgers weiter. „Mehr Wachstum werden wir nur bekommen, wenn es dabei gerecht zugeht. Wirtschaftliche Vernunft und soziale Gerechtigkeit sind die zwei Seiten einer Medaille.“

Bäume wachsen nicht in den Himmel

Bundesinnenminister Thomas de Maizière würdigte auf der 51. Jahrestagung des dbb die Bedeutung des öffentlichen Dienstes für ein funktionierendes Gemeinwesen und forderte zugleich die Gewerkschaften in der anstehenden Einkommensrunde zu einer „maßvollen Lohnpolitik“ auf. Eine „gute, verlässliche, schnelle und unbestechliche Verwaltung“ sei ein „großer Standortvorteil für unser Land“. Der öffentliche Dienst – „das sind vor allem Menschen, Mitarbeiter im Kontakt mit Bürgern, aufmerksam und unparteiisch, helfend, sorgend und beratend“, sagte de Maizière. Ausdrücklich dankte er auch den Gewerkschaften, die sich „immer als konstruktiver, wenn auch kritischer Gesprächspartner gezeigt“ hätten. „Gerade jetzt, in der Krise ist die Zusammenarbeit gut.“

De Maizière verwies auf die am 13. Januar 2010 beginnenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen und sagte:

Köln 2010

„Gemeinsames Ziel der Arbeitgeber und der Gewerkschaften dabei sollte es sein, den jetzigen Stand in der Krise zu konsolidieren. Dabei wird schwerlich jemand übersehen können, dass die Bäume nicht in den Himmel wachsen.“ Beide Seiten sollten während der Verhandlungen „viel miteinander reden und wenig übereinander“ und seien in der schwierigen wirtschaftlichen Lage „zu einer verantwortungsvollen und maßvollen Lohnpolitik verpflichtet“.

Sparanstrengungen, die auch der öffentlichen Verwaltung bevorstehen, sollten nicht so sehr als Drohung, sondern auch als Chance gesehen werden, „Veränderungen anzustoßen und manches, was wir schon lange als reformbedürftig erkannt haben, auch anzugehen“, forderte der Minister. So müsse der demographische Wandel vorausschauend gestaltet werden. Die Maizière kündigte dafür eine Gesamtstrategie der Bundesregierung an. „Wir brauchen Alte und Junge und im öffentlichen Dienst die Besten“, so der Minister. Nachholbedarf habe der öffentliche Dienst auch bei der besseren Einbindung und Förderung von Frauen und Menschen aus Zuwandererfamilien. Geprüft werden müsse, wie die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen erhöht werden kann. „Nach meiner Auffassung gehört dazu auch eine leistungsorientierte Bezahlung. Denn gutes Personal bekommt, wer gute Leistung honoriert“, so die Maizière. Eine Rückkehr zur geförderten Altersteilzeit lehnte der Minister ab.

Kritik an Föderalismusreform

Ausgewogen, differenziert und wohlbegründet nannte der SPD-Abgeordnete Siegmund Ehrmann die aktuelle Einkommensforderung des dbb im Rahmen der ersten Podiumsdiskussion der dbb Jahrestagung. Vertreter der Bundestagsfraktionen nahmen Stellung zur Lage des öffentlichen Dienstes. Ehrmann warnte zugleich vor einer Destabilisierung der Qualität öffentlicher Leistungen, zumindest auf kommunaler Ebene. Angesichts der Knappheit öffentlicher Mittel sei mit wachsendem Druck auf die Beschäftigten zu rechnen.

Auch der Abgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, Konstantin von Notz, erwartete vehemente Auswirkungen von Schuldenbremse und Steuersenkungen für den öffentlichen Dienst, „die niemand bezahlen kann.“ Notz sprach sich in diesem Zusammenhang eindringlich für die Lösung überfälliger, struktureller Probleme des öffentlichen Dienstes aus.

Kritik an den Auswirkungen der Föderalismusreform im öffentlichen Dienst übte die Abgeordnete der Fraktion Die Linke Petra Pau. Vor einer Kompetenzverlagerung im Beamtenrecht hätte zunächst die entscheidende Frage geklärt werden müssen, „was in die öffentliche Daseinsvorsorge einbezogen werden soll, beziehungsweise, wie diese Aufgaben finanziert werden können“. Pau prognostizierte, dass das Dickicht der länderspezifischen Regelungen in spätestens zehn Jahren wieder reformiert und in bundeseinheitliche Regelungen zurückgeführt werden müsse.

Der CDU-Abgeordnete Armin Schuster hob im Zusammenhang mit dem befürchteten Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst das hohe Niveau und die attraktive Aufgabenstellung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst hervor. Dennoch vorhandene Imageprobleme seien Konsequenz der unzulänglichen Weise, in der die Behörden von der Politik gemanagt würden. Schuster plädierte für eine vorausschauende Personalentwicklung und eine Weiterentwicklung der Dienstrechtsreform.

Bürokratieabbau, Verwaltungsreform und Ausbau von Leistungselementen sind Punkte auf der Agenda, die die Liberalen im Deutschen Bundestag im Laufe des Jahres nach Angaben des Abgeordneten Stefan Ruppert vorrangig anpacken wollen. Überfällig sei auch eine Regelung zur Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche bei einem Wechsel von einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zur privaten Wirtschaft.

Plädoyer für europäischen Mindestlohn

Zu einer raschen und konkreten Umsetzung des Vertrages von Lissabon hat der luxemburgische Außenminister Jean Asselborn in Köln aufgefordert. Die EU sei heute ein Modell der politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Integration, das Vorbildfunktion für andere Regionen der Welt haben könne. „Wir haben den Vertrag von Lissabon also dringend gebraucht“, sagte Asselborn. Die politische Führung müsse Europa neue

Ideen und einen weiteren Integrationsschub geben, indem sie die Chancen nutzt, die der Vertrag bietet.

Der Vertrag solle die erweiterte EU in die Lage versetzen, „demokratischer, schneller und effizienter zu entscheiden. Er schafft dazu eine klarere Kompetenzaufteilung, klarere Strukturen und neue Instrumente.“ Der Vertrag ver helfe dem europäischen Parlament zu weiteren Befugnissen. „Ich bin mir bewusst, dass das Verfassungsgericht in Karlsruhe eine eigene Lesart der demokratischen Legitimität des Europaparlaments hat. Diese kann ich jedoch nicht ganz teilen“, so der luxemburgische Außenminister.

Asselborn trat mit Blick auf die Finanz- und Wirtschaftskrise dafür ein, „dass der freie Markt auch im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft eine Dosis staatliche Orientierung braucht“. In Europa müssten soziale Errungenschaften abgesichert werden. „Wachstum ist kein Selbstzweck, sondern eine Voraussetzung für die Wahrung und die Vermehrung des Wohlstands in Europa und somit für den Erhalt und die Verbesserung unseres Sozialmodells.“

Der luxemburgische Außenminister plädierte für die Einführung eines europäischen Mindestlohns. Der so genannte Niedriglohnssektor umfasse mehr und mehr Beschäftigte, in Deutschland müssten 4,5 Millionen Arbeitnehmer für weniger als 7,50 Euro die Stunde arbeiten. „Davon kann man nicht leben. Ein Europa des Wettbewerbs nach unten bei Sozial- und Arbeitsbedingungen lehne ich ab“, machte Asselborn klar. Es müsse eine europäische Regelung getroffen werden, „die garantiert, dass in allen Mitgliedstaaten eine Lohnuntergrenze von über der Hälfte des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns gilt“.

Im Bereich der Außenpolitik sei die Erweiterung um die Länder des Balkans die große Herausforderung der Europäischen Union in der nächsten Dekade. Zur Frage des EU-Beitritts der Türkei vertrat Asselborn die Auffassung, die EU müsse die Prozeduren bestimmen und „entscheidet zu einem gewissen Moment, ob ja oder nein der Beitritt für beide Seiten abzuschließen ist“.

Soziale Dimension Europas gestärkt

Die Arbeitsfelder des EU-Parlaments und seine Zukunftsaufgaben wurden auf der dbb Jahrestagung vom luxemburger Außenminister Jean Asselborn, dem Außenpolitischen Sprecher der EVP-Fraktion des EP, Elmar Brok, dem Europapolitischen Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion Axel Schäfer und dem FDP-Bundestagsabgeordneten Marco Buschmann diskutiert. Das Europäische Parlament habe durch den Vertrag von Lissabon mehr Möglichkeiten erhalten, für die Belange der Bürger einzutreten zum Beispiel durch die Kontrolle der EU-Kommission. Dennoch, so Jean Asselborn, hätten die nationalen Parlamente dadurch nicht an Einfluss verloren, eher das Gegenteil sei der Fall: „Wichtig ist es, dass die nationalen Parlamente Europa näher an die Bürger bringen.“ Europa sei zu einer zentralen Ebene nationalen Handelns geworden. Elmar Brok wies in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit hin, verstärkt über die nationalen Parlamente die europäischen Instrumente zu nutzen, um zum Beispiel den negativen Folgen der Globalisierung entgegenzuwirken. „Jeder Staat hat nur eine Chance, seine sozialen Standards zu wahren, wenn es im europäischen Parlament gelingt, entsprechende Regelungen auf den Weg zu bringen.“

Diese Regelungen sollten den Charakter von Rahmenvereinbarungen tragen, weil so Axel Schäfer – die sozialen Ansprüche und Erfordernisse der Menschen in den 27 Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich seien. Auch Marco Buschmann unterstrich, dass Einheitslösungen nicht sinnvoll sind und sowohl zur Angleichung der Sozialstandards als auch bei der Aufnahme weiterer Staaten in die EU eine stringente aber nicht überstürzte Vorgehensweise erforderlich sei. Dennoch müsse auch künftig jeder Staat, der die Bedingungen erfülle, als Vollmitglied in die EU aufgenommen werden können. Das Europa der 27 Mitgliedstaaten, relativierte Elmar Brok, müsse jedoch zunächst gefestigt werden und zu sich selbst finden, so dass ein übereilter Erweiterungsprozess, unter anderem mit Blick auf die Balkanstaaten, wenig hilfreich sei.

Integrationsprozess fortsetzen

„Wir sind gut beraten, den europäischen Integrationsprozess fortzusetzen“, resümierte dbb Chef Peter Heesen am Schluss der Jahrestagung. Dabei müsse die Zusammenarbeit

Köln 2011

zwischen den Mitgliedstaaten und den Institutionen der EU ausgebaut und vertieft werden. Das schließe auch Verbände und Gewerkschaften ein, die ihre Vorstellungen und Anregungen für die Beschäftigten einbringen müssten, um den sozialen Dialog erfolgreich fortzusetzen. „Der soziale Aspekt bei der Fortentwicklung der EU ist ein fundamentaler“, sagte Heesen.

Köln 2011

52. dbb Jahrestagung 2011: Die Zukunft der Staatsfinanzen

Eine nationale konzertierte Aktion zur Sanierung der Staatsfinanzen in Deutschland forderte der dbb Bundesvorsitzender Peter Heesen zum Auftakt der 52. Jahrestagung am 10. Januar 2011 in Köln. Nur mit einem solchen nationalen Maßnahmenkatalog seien die Probleme der Zukunft zu lösen. Bereits im Vorfeld des Kongresses, zu dem Vertreter der dbb Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften aus allen Teilen der Bundesrepublik sowie Repräsentanten des Deutschen Bundestages, der Landesparlamente, der Wirtschaft und Verbände nach Köln gekommen waren, hatte das Tagungsthema rege Beachtung in den Medien gefunden.

Peter Heesen verwies zur Eröffnung auf das „gewaltige Problem“ von fast 1,8 Billionen Euro Altschulden der Gebietskörperschaften. Der Bundeshaushalt 2011 umfasse bei einem Volumen von 308 Milliarden eine Nettokreditaufnahme von 48,4 Milliarden; der Zinsendienst für die Altschulden liege bei rund 40 Milliarden. „Wir haben folglich kein akutes Ausgabenproblem, sondern der Kern des Problems liegt in den Altschulden“, konstatierte der dbb Chef.

Gutachten in Auftrag gegeben

Er bezweifle, ob die Schuldenbremse darauf die richtige Antwort der Politik sei. Stattdessen wäre die Tilgung der Altschulden „der Schlüssel, die wirklichen Haushaltsprobleme der Zukunft zu lösen“. Der dbb werde ein wissenschaftliches Gutachten in Auftrag geben, um so dazu beizutragen, eine umfassende Diskussion zu diesem Problem in Gang zu setzen.

Heesen unterbreitete zugleich konkrete Lösungsvorschläge, etwa die Ausgliederung der Schulden der öffentlichen Haushalte in Altschuldenfonds, die Zinsendienst und Tilgung übernehmen sollten. Mittel dafür könnten auch erwirtschaftet werden aus der Hebung „stiller Reserven“ wie dem Goldvermögen, aus Gewinnen der Bundesbank, einer Umwidmung des Solidaritätszuschlages als Zahlung in diese zweckgebundenen Fonds oder durch Einführung einer Vermögensabgabe auf Privat- und Betriebsvermögen. Denkbar sei auch die Einführung einer Finanztransaktionssteuer, „um die Branche, die großen Schaden angerichtet hat, an der Schadensbegleichung zu beteiligen“.

Heesen bekräftigte die dbb Kritik an der Bundesregierung, die ihre Zusage zur Rücknahme der 2005 beschlossenen Weihnachtsgeldkürzung ab 2011 nicht eingehalten habe. Dies werde von den Betroffenen als „Beleidigung, ja als Skandal empfunden“. An die Adresse von Bundesinnenminister Thomas de Maizière, der Gast der dbb Jahrestagung war, gerichtet sprach Heesen den anhaltenden Personalabbau im öffentlichen Dienst an, der Bürokratieabbau und Bürgernähe im Wege stehe. So sollen im Bund weitere 10.000 bis 15.000 Stellen bis 2014 gestrichen werden. „Und das, obgleich wir in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes Aufgaben unbearbeitet vor uns herschieben, massiv Überstunden ableisten, dem Staat zustehende Gelder mangels Personals nicht eintreiben können und zusätzliche neue Aufgaben wie etwa beim Bund die Erhebung der ökologischen Luftverkehrsabgabe, der Besteuerung der Kernenergie-wirtschaft oder auch die Übertragung der KFZ-Steuer auf den Bund übertragen bekommen“, gab Heesen zu bedenken.

Mit Blick auf die Einkommensrunde 2011 für die Beschäftigten der Länder wies der dbb Bundesvorsitzende jede Kritik an der Einkommensforderung von 50 Euro Sockelbetrag plus drei Prozent linearem Einkommenszuwachs zurück. Über 700.000 junge Menschen würden in den nächsten zehn Jahren als Nachwuchs gebietskörperschaftsübergreifend im öffentlichen Dienst gebraucht. Attraktivere Bezahlung, bessere Ausbildung, gezielte Personalförderung, Gewinnung von Fachkräften und die Trennung der

Systeme der Alterssicherung seien notwendig, um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft mithalten zu können.

Innovationspreis für gute Ideen ausgelobt

Vor den Tagungsteilnehmern kündigte Heesen als wichtige Neuerung den dbb Innovationspreis an. Mit der Auszeichnung sollen ab 2011 jährlich „gute Ideen zur Verbesserung des öffentlichen Dienstes“ gewürdigt werden. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert. „Dieser Betrag kann sich sehen lassen und ist sicher ein deutlicher Anreiz, sich Verbesserungen für die öffentliche Verwaltung einfallen zu lassen. Vielleicht schaffen wir damit – über einen längeren Zeitraum hinweg – mehr Bürokratieabbau und bessere Gesetzgebung“, sagte der dbb Chef.

Den dbb Innovationspreis wird eine unabhängige Expertenjury vergeben, der die ehemaligen Bundesinnenminister Hans-Dietrich Genscher, Rudolf Seiters und Otto Schily, Hedda von Wedel, ehemalige Präsidentin des Bundesrechnungshofes, Johannes Ludwig, ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn, Anette Rosenzweig, Diplomkauffrau, Eckart Werthebach, ehemaliger Präsident des Verfassungsschutzes, sowie dbb Chef Peter Heesen angehören. Der Preis soll jährlich anlässlich des Internationalen Tages des öffentlichen Dienstes (23. Juni) in Berlin verliehen werden.

Ideen und Projekte, die für die Auszeichnung in Frage kommen, sind laut Heesen Verwaltungsmodernisierungen, Initiativen für mehr Bürgerfreundlichkeit, Vorschläge für eine sparsame Ressourcenverwendung, kluge Gesetze, faire Medienberichte oder vielversprechende Forschungsergebnisse zum öffentlichen Dienst. „Wir wollen den Rahmen bewusst weit stecken. Hauptsache, die eingereichten Projekte bringen uns in der Praxis weiter“, sagte Heesen. Beteiligen können sich Einzelpersonen, Personengruppen sowie Institutionen innerhalb Deutschlands und des deutschsprachigen Raums. „Deutschlands öffentlicher Dienst steckt voller guter Ideen, wenn es um Modernisierung, Bürokratieabbau und mehr Bürgernähe geht“, sagte Heesen. „Wir wollen gute Innovationen fördern und die klugen Köpfe auszeichnen, die dahinter stehen.“

Öffentlichen Dienst attraktiv halten

Bundesinnenminister Thomas de Maizière, zum zweiten Mal in diesem Amt Gast der dbb Jahrestagung, griff das Thema Staatsfinanzen auf und sagte, bei allen Maßnahmen müsse die Sanierung der Haushalte trotz hoher Wachstumsraten und positiver Wirtschaftsprognosen Priorität haben. Um den öffentlichen Dienst in Zeiten des demographischen Wandels weiter attraktiv zu halten „müssen wir uns um gute Beschäftigungsbedingungen bemühen“, so der Minister. Eine gute interne Ausbildung für Nachwuchskräfte solle Markenzeichen des öffentlichen Dienstes bleiben. Ältere Beschäftigte seien ebenso wichtig, damit Erfahrungen weitergegeben werden und Kontinuität erhalten bleibe. De Maizière verwies auch darauf, dass Bund und Länder sich im Rahmen des Nationalen Integrationsplans verpflichtet haben, den Anteil von Beschäftigten und Auszubildenden mit Zuwanderungshintergrund zu erhöhen.

Obgleich er zu den anstehenden Einkommensverhandlungen den Ländern „keine Ratschläge“ geben wolle, sprach sich de Maizière für eine Verbesserung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen aus und wünschte den Tarifpartnern viel Erfolg. Zu den „notwendigen guten Perspektiven gehört auch die Bezahlung“, sagte de Maizière. Hinsichtlich der Fortentwicklung des Dienst- und Tarifrechts sprach er sich für den Ausbau leistungsorientierter Bezahlungselemente aus, etwa in Form eines Prämien-systems. Die vom dbb geforderte Mitnahmefähigkeit von Versorgungsbezügen lehnte der Minister ab. Es widerspreche dem Lebenszeitprinzip, das Besoldung und Versorgung verzahne und ein konstitutives Element des Berufsbeamtentums sei.

Mit Blick auf den beschlossenen weiteren Stellenbau in der Bundesverwaltung und bei der Bundeswehr betonte der Minister, die entsprechenden Maßnahmen müssten einhergehen mit einer Aufgabenkritik, damit es für die Beschäftigten nicht zu zusätzlichen Belastungen und Arbeitsverdichtungen komme. Dabei setze er auf den Dialog mit den Gewerkschaften, die er künftig jährlich zu einem Spitzengespräch über allgemeine und strukturelle Fragen einladen werde.

De Maizière räumte den Vertrauensverlust im Zusammenhang damit ein, dass die Bundesregierung die Kürzung des Weihnachtsgeldes – obwohl per Gesetz beschlossen – zum

Köln 2011

1. Januar 2011 nicht zurückgenommen hat. Allerdings, so fügte er hinzu, sei die gesamte Geschichte der Finanz- und Wirtschaftskrise eine Geschichte von Vertrauensbrüchen aller Art. Schließlich bedankte sich der Innenminister angesichts der winterlichen Wetterverhältnisse vor allem bei jenen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die in diesen Wochen besonders harte Arbeit leisten mussten. „Auch das ist öffentlicher Dienst und verdient ein ganz großes Dankeschön.“

NRW setzt auf Prävention

Den großen sozial- und bildungspolitischen Herausforderungen in Nordrhein-Westfalen will die neu gewählte rot-grüne Landesregierung mit einer Politik der Prävention begegnen. Damit werde nicht nur eine gerechtere Gesellschaft möglich, sondern mittelfristig auch eine Entlastung der öffentlichen Haushalte erreicht, sagte der nordrhein-westfälische Innenminister Ralf Jäger (SPD) auf der dbb Jahrestagung.

Dass Prävention gegenüber späteren Reparaturkosten zu einer Entlastung der Sozialausgaben führt, belegte Jäger an einem bildungspolitischen Beispiel: Allein die Halbierung der Zahl der Schulabbrecher in NRW würde die Wirtschaftsleistung des Landes nach wissenschaftlichen Berechnungen bis 2100 um 790 Milliarden Euro erhöhen. Über Stellenreduzierungen ließen sich staatliche Haushalte dagegen nicht konsolidieren. Die neue Landesregierung, so Jäger, habe zudem mit der falschen Ideologie „Privat vor Staat“ Schluss gemacht und wisse den Wert ihres öffentlichen Dienstes zu schätzen.

Der Landesinnenminister unterstrich die Schlüsselfunktion der Kommunen bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben. Trotz jahrzehntelanger Sparbemühungen seien die Gemeinden aber finanziell nicht dazu im Stande, ihre wachsenden Aufgaben zu erfüllen. Um sie endlich wieder in die Lage zu versetzen, präventiv zu arbeiten, habe die Landesregierung 700.000 Euro bereitgestellt. Der Bund müsse in einer konzentrierten Aktion für die von ihm zu verantwortenden Soziallasten der Kommunen finanziell eintreten.

Nordrhein-Westfalen, so kündigte der Minister an, wolle wieder „Mitbestimmungsland Nr.1“ werden. „Die Demokratie soll nicht an der Bürotür enden.“ Für den öffentlichen Dienst seien die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes und ein neues Dienstrecht geplant.

Garant für funktionierenden Staat

Bei der anschließenden Podiumsdiskussion waren sich führende Vertreter der Fraktionen des Deutschen Bundestages einig: Der öffentliche Dienst ist Garant für einen funktionierenden Staat. Sowohl die Parlamentarier der Regierungskoalition, Armin Schuster (CDU) und Stefan Ruppert (FDP), als auch die Oppositionspolitiker Michael Hartmann (SPD), Konstantin von Notz (Bündnis 90/Die Grünen) und Frank Tempel (Die Linke) hoben die Bedeutung einer leistungsfähigen öffentlichen Verwaltung hervor. „Der Bürger möchte Sicherheit und Gerechtigkeit, das geht nur mit einer gewissen Bürokratie“, sagte Schuster. Für von Notz ruht das funktionierende Staatswesen auf dem Berufsbeamtentum, das eine „Säule der Bundesrepublik“ sei. Ruppert zeigte sich überzeugt, dass der öffentliche Dienst in Krisenzeiten durch seine Verlässlichkeit sein Bild bei der Bevölkerung zum Positiven wandeln konnte. Allerdings forderte er, dass das Beamtentum weiterentwickelt werden müsse.

Schuster und Ruppert verteidigten die trotz Gesetz nicht erfolgte Rücknahme der Kürzung des Weihnachtsgeldes für Beamte. Zwar hätten sie Verständnis für die Anliegen der Beschäftigten, so die Vertreter von CDU und FDP, aber man habe eine „Sparnotwendigkeit“ ausgemacht. Die Oppositionsvertreter Hermann und von Notz kritisierten die Entscheidung der Bundesregierung als Vertrauensbruch gegenüber den Beschäftigten.

Beim Thema Bürokratieabbau waren sich die Parlamentarier grundsätzlich einig. Dort, wo Gesetze erlassen würden, müssten auch die Möglichkeiten zu deren Durchsetzung gegeben sein. Letztlich sei es eine „Frage des Staatsbildes“ (Ruppert), bei welchen Kernaufgaben man einen starken Staat brauche. Tempel, selbst Polizeibeamter, nannte die Luftsicherheit als einen solchen Bereich. Hartmann kritisierte, in der Vergangenheit habe man sich hier zu Lande „fast zu Tode privatisiert“.

Öffentlicher Dienst ist nicht uncool

Trotz der Klausur des SPD-Parteivorstandes am 11. Januar 2011 in Potsdam war SPD-Bundestagsfraktionsvorsitzender Frank-Walter Steinmeier nach Köln gekommen und lieferte mit seinem Vortrag „Staatseinnahmen – Verteilung – Ausgaben. Die Zukunft der Staatsfinanzen“ zum Auftakt des zweiten Kongresstages viele Anstöße zur Diskussion über das Tagungsthema. Steinmeier lobte die Leistung des öffentlichen Dienstes gerade in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise. Als Eckpfeiler für einen dauerhaft funktionsfähigen Staat machte er „Liquidität, Legitimität und gute Leute“ aus. Liquidität sei für den Staat entscheidend, damit er auch in Zukunft seine Aufgaben zum Schutz der Bürger erfüllen könne. Gerade in der Krise sei es wichtig gewesen, dass „wir einen Staat mit Muskeln gehabt haben“, sagte Steinmeier. Der öffentliche Dienst habe zudem in der Folge durch vergleichsweise bescheidene Gehaltszuwächse einen wichtigen Beitrag geleistet, um die Liquidität zu sichern. Aber es seien weitere Anstrengungen der Politik nötig. Exemplarisch nannte Steinmeier eine solide und gerechte Steuerpolitik.

Mit der finanziellen Ausstattung hänge unmittelbar auch die Legitimität des Staatswesens zusammen. „Wir brauchen keinen schlanken Staat, aber wir müssen ihn auch nicht mästen“, sagte Steinmeier. „Ziel muss sein, dass er die Lebenschancen aller Bürger wahrt und die öffentlichen Güter sichert, die sich nicht jeder leisten kann. Nur die Reichen können sich einen armen Staat leisten.“ Der Bürger erlebe das Staatswesen vor allem in seinem direkten Umfeld, in den Kommunen. Er warne daher die Bundesregierung vor Experimenten mit der Gewerbesteuer, so der SPD-Fraktionschef. Die ungewissen Folgen hätten alle Bürger zu tragen. Schon heute könnten vielerorts Dienstleistungen wie Theater und Schulen nicht mehr angeboten werden.

Zeitgleich stiegen die Anforderungen an alle Verwaltungsebenen. Mehr ökonomisches Wissen und stärkere internationale Vernetzung seien nötig. Um dafür gut ausgebildete Leute zu bekommen, müsse der öffentliche Dienst attraktiver werden. „Wir müssen Motivation stärken. Wir müssen den jungen Menschen klarmachen, dass der öffentliche Dienst nicht uncool ist, sondern wichtig“, so Steinmeier. Man brauche ein modernes und kompetentes Beamtentum.

Um die äußerst schwierige Finanzlage der Kommunen kreiste die anschließende Podiumsdiskussion. Der Kölner Oberbürgermeister Jürgen Roters, die Geschäftsführenden Präsidialmitglieder des Deutschen Städte- und Gemeindebundes und des Deutschen Landkreistages, Gerd Landsberg und Hans-Günter Henneke, sowie der niedersächsische Finanzminister Hartmut Möllring gingen der Frage „Wie sollen die Kommunen künftig ihre Aufgaben erfüllen – Sind die Städte am Ende?“ auf den Grund. Die Meinung der Experten war einhellig: Städte und Gemeinden benötigen neue Finanzierungsmodelle und eine kritische Aufgabenanalyse, um der drohenden Handlungsunfähigkeit zu entgehen.

Alle Diskussionsteilnehmer erklärten, die Finanzierung der kommunalen Aufgaben sei nicht länger sichergestellt. Ansprüche und Aufgaben – etwa im Sozialbereich – würden größer, Finanzierungsspielräume blieben indes gleich oder schrumpften. „Es werden Leistungen wie im Vier-Sterne-Hotel erwartet, aber zu Preisen wie in einer Pension“, brachte Landsberg die Probleme auf den Punkt. Henneke wies darauf hin, dass seit vielen Jahren nur rund 13 Prozent des Steueraufkommens den Kommunen zur Verfügung stehe, die Aufgaben aber im selben Zeitraum extrem gestiegen seien. Entweder müssten (soziale) Aufgaben wegfallen – was nicht gewollt sei und dem Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung zuwiderlaufe – oder aber eine Neugestaltung der Gemeindefinanzierung durchgeführt werden. Der Bund, so Roters, dürfe sich nicht länger seiner Mitverantwortung durch Reduzierung seiner anteiligen Leistungen entziehen. Für die Stadt Köln habe dies unter anderem zur Folge, dass notwendige Personalaufstockungen, etwa bei der Feuerwehr oder im Sozialbereich, nur durch Stellenverlagerungen möglich seien, was in anderen Verwaltungsbereichen zu neuen Engpässen führe.

Der den Städten und Gemeinden zufließenden Gewerbesteuer fehle die notwendige Nachhaltigkeit zur vorausschauenden Finanzierung kommunaler Leistungen. Dringend notwendig seien strukturelle Veränderungen im Finanzgefüge zwischen Bund, Ländern und Kommunen, damit der Sozialstaat die Gemeindefinanzierung nicht erdrücke.

Köln 2012

Schlusswort

Peter Heesen zog ein positives Resümee der dbb Jahrestagung. Die angestoßene Diskussion über den Altschuldenabbau werde nun fortgeführt und müsse zu einem tragfähigen Kompromiss führen. „Wir brauchen länderübergreifende Solidarität, die nicht aufrechnet, was gestern war, sondern feststellt, was morgen besser gemacht werden kann“, sagte der dbb Chef. Die Erarbeitung eines umsetzungsfähigen Konzeptes wäre es wert, so Heesen, mit dem neuen dbb Innovationspreis ausgezeichnet zu werden.

Köln 2012**53. dbb Jahrestagung 2012:
Demographischer Wandel – Herausforderung für Staat und Gesellschaft**

Der dbb hat umfassende Reformen im öffentlichen Dienst gefordert. Nur so seien die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, sagte der Bundesvorsitzende Peter Heesen am 9. Januar 2012 zum Auftakt der 53. Jahrestagung des gewerkschaftlichen Dachverbandes, zu der er rund 700 Teilnehmer in Köln begrüßte. Dabei gehe es sowohl um die Entgelte als auch um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Die Tagung stand unter dem Motto „Demographischer Wandel – Was ist zu tun?“

Konkret nannte der dbb Chef höhere Einstiegsgehälter, bessere Aufstiegschancen sowie eine Stärkung der internen Fachhochschulausbildung, um den Nachwuchs frühzeitig an den Staat zu binden. Zudem sei es erforderlich, dass der teilweise „immer noch vorhandene Muff in Amtsstuben zugunsten eines modernen, für junge Menschen attraktiven Arbeitsumfeldes beseitigt wird“. Um dem demographischen Wandel zu begegnen forderte Heesen: „Wir müssen vor allem Frauen, Migranten, auch ältere und behinderte Menschen stärker als bisher umwerben, sie in den Arbeitsmarkt integrieren.“ Dazu seien beispielsweise neue Arbeitszeitmodelle und flexible Altersgrenzen, ein wirksameres Gesundheitsmanagement und mehr Fort- und Weiterbildung notwendig. Insbesondere Heim Arbeitsplätze, etwa für Frauen, die „wir zukünftig mehr denn je benötigen“, seien wichtig.

Da in den kommenden zehn Jahren allein aus Altersgründen 19,7 Prozent der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Ruhestand gehen, werde der öffentliche Dienst ohne weitreichende Reformen in seiner Leistungsfähigkeit bedroht, blickte Heesen voraus. Bereits heute fehle in vielen Bereichen Personal, beispielsweise in der Zollverwaltung und im technischen Dienst der Bundeswehr. Heesen: „Über eine Million Vollstreckungsbescheide liegen auf Halde. Das heißt fast 1,5 Milliarden Euro, die dem Staat zustehen, werden nicht hereingeholt. Und das teure technische Material der Bundeswehr – können wir das mangels Wartung einfach verkommen lassen?“

Staat nicht in die Handlungsunfähigkeit sparen

„Unsere Gewerkschaften melden über 15.000 fehlende Stellen bei der Finanzverwaltung, da wäre mit mehr Steuergerechtigkeit bares Geld zu holen; mehr als 20.000 fehlende Lehrer – hat Bildung wirklich Priorität?“ fragte Heesen und verwies weiter auf mehr als 10.000 fehlende Polizisten, über 8.000 fehlende Beschäftigte bei den Straßenmeistereien und jede Menge fehlende Techniker und Ingenieure, „von der systematischen Unterbesetzung in der Lebensmittelkontrolle ganz zu schweigen. Nein, wir sparen uns durch bis zur Handlungsunfähigkeit, denn wir brauchen ja einen schlanken Staat. Ich erinnere daran: Auch die an Bulimie leiden, sind schlank. Aber die sind krank. Wollen wir wirklich Staats-Bulimie?“ Es sei ein Skandal, dass der Bund sein Abbauprogramm fortsetze und auch im neuen Haushalt pauschal 1,9 Prozent der Stellen streiche.

Heesen stellte klar: „Wir werden die Probleme des demographischen Wandels nicht lösen mit dem Programm des billigen Jakob. Das wäre Kirmes-Niveau: unterhaltsam, aber wertlos.“ Zur Finanzierung müssten „die mit den starken Schultern in besonderer Weise beitragen“, mahnte der dbb Chef. „Auch das ist gelebte Solidarität. Wir werden diese Diskussion in Deutschland weiter führen, weil wir Lösungen brauchen – Lösungen, die uns auch in dieser Hinsicht zum Vorbild in Europa machen.“

Heute fit für morgen machen

Der nordrhein-westfälische Finanzminister Norbert Walter-Borjans, der auf der Jahrestagung die Ministerpräsidentin des Landes, Hannelore Kraft, vertrat, brachte die Problematik des demographischen Wandels mit der Feststellung „Wir werden weniger, wir werden älter und wir werden bunter“ auf den Punkt. „Das ist eine Herausforderung für Politik und Gesellschaft, der wir uns stellen müssen“, sagte er und verwies unter anderem auf die Vorsorge seines Landes für die Finanzierung der Beamtenpensionen. Auch hier gelte es, sich heute fit für morgen zu machen und künftige Generationen zu entlasten. So zahle das Land seit 1999 in eine Versorgungsrücklage ein – zurzeit jährlich mehr als 190 Millionen Euro – mit steigender Tendenz. Rund 3,5 Milliarden Euro seien bereits angespart. Im Jahr 2018 werde inklusive Zinsen und Erträgen mit einem angesparten Vermögen von über 7 Milliarden Euro gerechnet. Ergänzend habe das Land 2005 das Sondervermögen „Versorgungsfonds des Landes NRW“ errichtet, dem für jeden nach dem 31. Dezember 2005 neu eingestellten Landesbeamten ein monatlicher Beitrag von derzeit rund 550 Euro zugeführt werde. Bei allgemeinen Anpassungen der Besoldung erhöhe sich der Betrag entsprechend. Das Fondsvolumen belaufe sich bereits auf rund 549 Millionen Euro.

Walter-Borjans bekräftigte in diesem Zusammenhang, dass die Versorgung der Menschen, die ein Berufsleben in den Dienst der öffentlichen Verwaltung gestellt haben, nicht als „Last“ und erst recht nicht als „explodierende Last“ verstanden werden darf. „Es sind Ansprüche, die die Bediensteten mit ihrer Arbeit erworben haben. Wenn öffentlicher Dienst so unglaublich besser gestellt wäre, wie das immer zu lesen und an den Stammtischen zu hören ist: Warum ertrinken wir dann nicht in Bewerbungen? Warum haben wir erst recht in Zeiten optimistischer Wirtschaftseinschätzung Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen?“

Stellenabbau nicht beliebig fortsetzen

Auf Hürden, die der öffentliche Dienst künftig im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel auf allen staatlichen Ebenen nehmen muss, wies Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich hin. Dabei müssten Stärken ausgebaut und Zukunftsaufgaben mit Weitblick gestaltet werden, so Friedrich, der erstmals Gast auf der dbb Jahrestagung war. Der öffentliche Dienst mit seinen Beamten und Tarifbeschäftigten sei nach wie vor elementarer Bestandteil eines funktionierenden Gemeinwesens, sagte Friedrich und dankte allen Beteiligten für ihren Einsatz. „Die Bürgerinnen und Bürger erwarten auch in Zukunft, dass der Staat überall im Land für gute Lebensbedingungen sorgt und sich nicht aus der Fläche zurückzieht“, fügte der Minister hinzu. Für die Zukunft müsse auf allen staatlichen Ebenen geklärt werden, welche Leistungen die öffentliche Verwaltung an welchen Orten erbringen muss – manche müssten unabhängig von der Bevölkerungsentwicklung erbracht werden, andere hingen von dieser Entwicklung ab. Der Bundesinnenminister forderte, die Vorzüge des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, etwa im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – stärker öffentlich bekannt zu machen und auch dadurch mehr junge Leute zu gewinnen.

Friedrich sagte, die Bundesregierung halte an ihrem „Kurs zur Haushaltskonsolidierung“ fest. Klar sei aber auch, dass sich „die Stelleneinsparungen nicht beliebig fortsetzen lassen. Fett wegschneiden ja, aber wo kein Fett mehr ist, schneidet man sich ins eigene Fleisch – das wollen wir gemeinsam verhindern“, so der Minister. Auch bei der Privatisierung staatlicher Leistungen sei eine Grenze erreicht. Friedrich sagte, staatliche Monopole seien nicht immer schön, aber private Monopole müssten verhindert werden.

Die Menschen in Deutschland wüssten um die Verlässlichkeit und Leistungskraft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. „Damit können wir aber auch in Zukunft nur rechnen, wenn die Konditionen für sie auch weiter stimmen“, räumte Friedrich ein, mahnte aber zugleich mit Blick auf die anstehende Tarifrunde, bei der er zum ersten Mal Verhandlungsführer der Arbeitgeber ist, zur Zurückhaltung bei den Lohnforderungen: Die Gewerkschaften sollten „weiterhin Maß halten“. Zustimmung fand Friedrichs Plädoyer dafür, Tarifverhandlungen künftig zeitgleich für Bund, Länder und Kommunen zu führen – dies sei „ein schwieriger Weg, der sich aber lohnen würde“, so Friedrich. Das Versprechen des Ministers, der dbb werde bei allen diesen Fragen auch in Zukunft ein wichtiger Ansprechpartner sein, nahm Peter Heesen gern auf. Noch im Januar werde man sich in Berlin zu einem Gespräch über das Thema Demografie treffen, kündigte er an.

Köln 2012

Keine weiteren Kürzungen

Die aktuelle Lage des öffentlichen Dienstes war Gegenstand der anschließenden Podiumsdiskussion mit Vertretern der Fraktionen des Deutschen Bundestages. Dabei waren sich die Teilnehmer einig in der Einschätzung, dass das Berufsbeamtentum nicht nur eine Vergangenheit, sondern auch eine Zukunft haben müsse. Als wichtigen Erfolg des zu Ende gegangenen Jahres wertete das Podium die Rücknahme der Kürzung bei der Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) für Bundesbeamtinnen und -beamte.

Mit immer weniger Beschäftigten könne der öffentliche Dienst nicht immer mehr Leistungen für die Bürger erbringen, stellte Michael Hartmann von der SPD-Fraktion fest: „Kein weiterer Stellenabbau – das Ende der Fahnenstange ist erreicht.“ Auch Konstantin von Notz von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen sagte, anhaltende pauschale Kürzungen seien keine Lösung. Stattdessen müsse es zunächst eine konstruktive Aufgabenkritik geben. Die Erfüllung von Pflichtaufgaben des Staates dürfe nicht gefährdet werden. Stefan Ruppert als Vertreter der FDP-Fraktion mahnte, die Vorzüge des Arbeitgebers öffentlicher Dienst stärker herauszustellen, um mehr qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen.

Mit Blick auf die kommende Tarifrunde für Bund und Kommunen appellierte von Notz an die Politik, im Interesse der Beschäftigten die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch der CDU-Parlamentarier Armin Schuster bekräftigte, dass es „unseren Wachstumspfad in Deutschland sehr entgegen käme, wenn nach all den Nullrunden jetzt finanziell etwas geleistet würde“. Wichtig sei, eine Perspektive bis zum Jahr 2020 anzulegen und die Familienfreundlichkeit weiter zu verbessern: „Der öffentliche Dienst ist heute schon unglaublich attraktiv für Eltern. Es ist nicht sehr aufwändig, diesen Vorsprung weiter auszubauen.“ Frank Tempel (Die Linke) erinnerte mit Blick auf die Einkommensfrage an die Fürsorgepflicht des Dienstherrn: „Wenn die Tarifergebnisse wie in den vergangenen Jahren immer wieder unterhalb der Inflationsrate liegen, ist das eine sehr ungesunde Entwicklung und damit unerträglich.“

Bundeskanzlerin für höhere Wertschätzung

Höhepunkt des Eröffnungstages war der Besuch von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Die Kanzlerin, von den Tagungsteilnehmern mit Beifall begrüßt, skizzierte in ihrer fast einstündigen Rede mit dem demographischen Wandel verbundene Herausforderungen an Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften. „Wir werden weniger, vielfältiger und im Durchschnitt älter“, stellte die Kanzlerin fest. In dieser veränderten Lebenswelt würden sich auch „die Erwartungen der Bürger an und die Arbeit im öffentlichen Dienst massiv verändern“. Der Bürger habe kein Interesse an unterschiedlichen Zuständigkeiten von Bund, Ländern und Kommunen und er wolle keine Brüche an den Schnittstellen: „Der Bürger will, dass es klappt.“ Merkel forderte mehr Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten im Sinne des Gemeinwohls: „Wir können unterm Strich stolz darauf sein, was der öffentliche Dienst leistet“, sagte die Kanzlerin und warnte vor einer „falschen Neiddiskussion“. Zugleich müsse sich der öffentliche Dienst aber auf Veränderungen einstellen.

Insbesondere unterstützte Merkel die Forderung nach familienfreundlichen Arbeitszeiten. „Es geht, wenn man will“, sagte sie unter Hinweis auf Veränderungen im Kanzleramt während ihrer Regierungszeit. Kinder dürften bei der Karriereplanung junger Familien kein Hindernis sein.

Die Bundesregierung arbeite an einer ressortübergreifenden Strategie, um den demographischen Wandel zu gestalten. Dazu gehören laut Merkel neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mehr Möglichkeiten für ein selbstbestimmtes Leben im Alter, eine „Kultur des längeren Arbeitens“, solide Finanzen und eine Umstellung der öffentlichen Daseinsfürsorge.

Europa sei mit dem demographischen Wandel in einer besonderen Situation, die sich sehr von der auf anderen Kontinenten unterscheide. „Wir müssen nun der Welt beweisen, dass Europa verlässlich ist“, sagte Merkel. Sie sei daher dankbar dafür, dass auch der dbb das Thema aufgegriffen habe. Sie versprach, dass die Gewerkschaften in die Beratungen über die skizzierte Strategie einbezogen würden: „Veränderungen schaffen wir nur, wenn wir einander vertrauen.“

Arbeitsmarkt umgestalten

Die negativen Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt – 2030 werden in der Bundesrepublik voraussichtlich schätzungsweise 5 Millionen Arbeitskräfte fehlen – bieten nach Ansicht des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise, auch Chancen für die Einleitung neuer gesellschaftspolitischer Entwicklungen. Zum Auftakt des zweiten Kongresstages nannte Weise in diesem Zusammenhang konkret eine gezielte Zuwanderungspolitik, verstärkte Frauenförderung, kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitnehmer, vermehrte Anstrengungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Freizeit mit dem Beruf sowie flexiblere und humanere Arbeitsbedingungen, die ein längeres Erwerbsleben ohne Beeinträchtigung von Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit erlauben. Weise forderte die Wirtschaft auf, älteren Menschen mehr Beschäftigungschancen zu geben. Bei der Weiterbildung Älterer sei die Bundesrepublik noch immer ein Entwicklungsland, so Weise weiter. Er kündigte an, die BA werde in den kommenden Jahren 450 Millionen Euro zur Förderung von Weiterqualifikation und Beschäftigung von Älteren investieren.

Für den öffentlichen Dienst forderte Weise zusätzlich mehr strukturelle Flexibilität, etwa durch Abschaffung starrer Laufbahnschranken und vermehrten personellen Austausch zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst sowie durch „weniger Stellenpläne zugunsten von mehr Budgets“. Der BA-Chef lud den dbb zu einem fachlichen Austausch über die künftigen Megatrends auf dem Arbeitsmarkt ein. Die Politik solle auf diese Weise frühzeitig durch die Träger des Fachwissens auf die Folgewirkungen ihrer Entscheidungen hingewiesen werden. Vom dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen wurde der Vorschlag Weises unterstützt – er schlug eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller relevanten gesellschaftlichen Gruppen vor.

Demografie erfordert konzertierte Aktion

Das Thema Demografie-Folgen zu vertiefen war Anliegen einer Diskussionsrunde, zu der Vertreter von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft auf dem Podium Platz nahmen. Dabei unterstrichen der Vorsitzende des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, Wolfgang Bosbach, der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Otto Kentzler, und der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt die Bedeutung eines gemeinsamen, koordinierten Vorgehens. Bosbach sagte im Hinblick auf die veränderten Lebensarbeitszeiten: „Die Rente mit 67 ist unpopulär, aber fair. Noch unpopulärer ist eine Erhöhung der Rentenbeiträge oder – und das erscheint mit völlig indiskutabel – die Absenkung des Rentenniveaus. Die Rente ist schließlich kein Almosen, sondern etwas, das man sich durch Beitragsleistungen für das Alter erarbeitet hat.“

Kentzler sagte, man müsse „Unternehmen dazu motivieren, Arbeitsplätze für ältere Menschen zu schaffen“. Des Weiteren sei es eine zentrale Aufgabe aller Beteiligten, insbesondere junge Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. „Wir sind da auch auf einem guten Weg“, so der Handwerkspräsident. Eine verbindliche Frauenquote lehnte er jedoch ab. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt sagte, insbesondere mit Blick auf den öffentlichen Dienst: „Die größte Herausforderung wird sein, ältere Beschäftigte möglichst lange und motiviert in Arbeit zu halten. Zugleich verdienen die Auszubildenden, die sich für den öffentlichen Dienst entschieden haben – und somit für eine Tätigkeit im Gemeinwesen – endlich wieder verlässliche Perspektiven.“ Dafür müsse man bereit sein, auch finanziell in die Zukunft zu investieren.

Positives Fazit

Am Ende der Tagung hob dbb Chef Peter Heesen hervor, dass Problemlagen bewusst gemacht und mögliche Maßnahmen aufgezeigt worden seien. Jetzt müsse sich jeder Einzelne fragen: „Was kann ich konkret tun, was muss verändert werden, um den Herausforderungen gewachsen zu sein?“ Der Bundesvorsitzende forderte die Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde auf, sich mit konkreten Anregungen und Vorschlägen an den dbb zu wenden und versicherte, der Dachverband werde sich weiter für die Gestaltung guter Rahmenbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst stark machen. Die Frage müsse sein: „Wie bekommen wir zur Lösung der Probleme eine konzertierte Aktion hin? Die demographischen Herausforderungen erfordern ein solches Zusammenwirken.“ Den Tagungsteilnehmern gab Heesen mit auf den Weg: „Sie haben allen Grund, stolz auf den öffentlichen Dienst zu sein und alle anstehenden Probleme mit dem nötigen Selbstbewusstsein zu lösen.“

7

Der dbb in Europa

Der dbb in Europa 174

Stellungnahmen 176

Kooperationen 182

Gespräche und Initiativen 185

Grundsatzkommission Europa 191

dbb Sitz im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) 193

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) 194

Akademie Europa der CESI 198

Der dbb in Europa

Der dbb in Europa

Der dbb hat seine europäische Gewerkschaftsarbeit im Berichtszeitraum kontinuierlich weiterentwickelt und auf europäischer Ebene noch mehr Verantwortung übernommen. Bereits im Frühjahr 2008 übernahm der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen kommissarisch die Führung der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI). Heesen setzte sich in dieser Zeit erfolgreich für einen Zusammenschluss der CESI mit Eurofedop ein, einem Verbund von christlichen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Europa. Ende 2008 konnten so der Beitritt von Eurofedop zur CESI und für einen Übergangszeitraum von vier Jahren, die Zeit der weiteren Zusammenführung beider Organisationen, eine Doppelspitze in der CESI etabliert werden. Der Kongress wählte Peter Heesen und den österreichischen Vorsitzenden von Eurofedop, den zweiten Nationalratsvorsitzenden Fritz Neugebauer, in die Ämter zweier Co-Präsidenten der CESI. Mit diesem Zusammenschluss wurde der Grundstein für ein einziges, starkes europäisches Dach aller unabhängigen Gewerkschaften gelegt, das in einem fairen Wettbewerb mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) die Interessen der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt.

Der dbb wurde 2007 bis 2012 weiter in Kontinuität durch seinen zweiten Bundesvorsitzenden Frank Stöhr im Amt des Schatzmeisters der CESI sowie im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vertreten. Insgesamt erhöhten sich die Zahl und die Bedeutung der von dbb Repräsentanten gehaltenen europäischen Mandate. Neben Heesen als Präsidenten und Stöhr als Schatzmeister standen mit Klaus Dauderstädt und Kirsten Lühmann zwei weitere Bundesleitungsmitglieder auf europäischer Ebene in herausgehobener Verantwortung, Dauderstädt als Vorsitzender der Fachkommission für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (SOC) und Lühmann als Vorsitzende für die CESI-Fachkommission für Chancengleichheit und Frauen (FEMM). Die Bundestagsabgeordnete Kirsten Lühmann war zudem seit 2008 Vorstandsmitglied im Netzwerk der Europäischen Bewegung Deutschland und für die CESI Präsidiumsmitglied der European Women's Lobby. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Heinz Ossenkamp wirkte für den dbb im Berufsrat Lokal- und Regionalverwaltung der CESI mit, leitete im Rahmen dieser grenzübergreifenden kommunalpolitischen Zusammenarbeit der europäischen Gewerkschaften Seminare und Konferenzen. Der zweite Vorsitzende der dbb tarifunion, Willi Russ, arbeitete im Berufsrat Post und Telekommunikation mit und unterstützte zudem in seiner Verantwortung als Präsident der dbb akademie die Zusammenarbeit mit der Akademie Europa der CESI. Die Tätigkeit der dbb Mandatsträger wurde von der dbb Bundesgeschäftsstelle über den gesamten Berichtszeitraum begleitet und unterstützt.

Die dbb Bundesgeschäftsstelle hat die bereits in der Zeit von 2003 bis 2007 entwickelten europapolitischen Ansätze erfolgreich fortgeführt und ausgebaut. So ist aus der 2006 punktuell begonnenen Zusammenarbeit mit der Europa-Union Deutschland eine stabile langfristige Kooperation geworden. Die gemeinsam entwickelte Berliner Konferenzreihe „Europäischer Abend“ hat sich zu einem festen Bestandteil des politischen Berliner Veranstaltungskalenders entwickelt. Seit 2008 wird diese Reihe auch unmittelbar durch die Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland gefördert und unterstützt, die seit dem fünften Europäischen Abend gemeinsam mit dbb und Europa-Union Mitveranstalterin der „Europäischen Abende“ ist. Bis Anfang 2012 sind 17 Europäische Abende zu den unterschiedlichsten europapolitischen Fragen veranstaltet worden. Regelmäßig nahmen 200 bis 300 Gäste teil, mithin zahlreiche Vertreter aus Bundesministerien, Botschaften und Wirtschaftsverbänden, Kultur- und Medienvertreter wie Repräsentanten zivilgesellschaftlicher Organisationen und Institutionen. Der Netzwerkgedanke ist integraler Bestandteil des Veranstaltungskonzepts.

Auch die Kooperation mit dem Netzwerk der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD), in deren Vorstand die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann seit 2008 mitwirkt, konnte erfolgreich fortgeführt werden. Die regelmäßig nach europäischen Ratstagungen von der EBD veranstalteten Informationsveranstaltungen (DE-Briefings) trugen zu einer weiteren Vernetzung mit europapolitischen Akteuren anderer Verbände und Institutionen bei und lieferten darüber hinaus exklusive Einblicke in

die Arbeiten des Europäischen Rats und des Rats der Europäischen Union, auf deren Grundlage wiederum dbb Initiativen und dbb Stellungnahmen zielgerichtet ergriffen und formuliert werden konnten. Es fanden auch im dbb forum Tagungen des Netzwerks der Europäischen Bewegung Deutschland statt. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen unterstützte zudem eine von der EBD initiierte und von zahlreichen Unternehmen und Verbänden getragene Kampagne für das Europäische Parlament. Überhaupt fand das Europäische Parlament die besondere Aufmerksamkeit des dbb und seines Bundesvorsitzenden. Zahlreiche Gespräche mit Abgeordneten und ein Parlamentarischer Abend, den der dbb 2008 gemeinsam mit der Europa-Union Deutschland in Straßburg veranstaltete, fallen in die zurückliegende Mandatsperiode.

Die dbb Bundesgeschäftsstelle entwickelte im Berichtszeitraum zahlreiche Stellungnahmen und Positionspapiere, mit denen legislative wie nichtlegislative Vorgänge auf europäischer Ebene begleitet wurden. Viele dbb Positionen wurden so in die Kommissionsseiten im Internet aufgenommen, konnten im europäischen Gesetzgebungsprozess Berücksichtigung finden. Der dbb führte auf der Grundlage seiner Stellungnahmen auch gezielt Gespräche mit der Europäischen Kommission und EU-Abgeordneten, um seine Anliegen auf diese Weise frühzeitig anzubringen und den politischen Meinungsbildungsprozess in Brüssel und Straßburg im Sinne seiner Mitglieder zu beeinflussen. So setzte sich der dbb insbesondere bei den Themen Arbeitszeit und Liberalisierung von öffentlichen Dienstleistungen in einer Reihe von Gesprächen und Begegnungen für seine von den jeweiligen Rechtsetzungsvorhaben betroffenen Mitglieder ein, begleitete und organisierte aber auch politische Gespräche seiner Mitglieder mit zuständigen Spitzenbeamten in Brüssel. dbb Mandatsträger nahmen überdies an von der CESI organisierten politischen Begegnungen und Gesprächen teil, so etwa der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt in seiner Funktion als SOC-Ausschussvorsitzender der CESI bei EU – Binnenmarktkommissar Michel Barnier.

Die (Initiativ-)Stellungnahmen des dbb bezogen sich im Berichtszeitraum auf nachfolgende legislative und nichtlegislative Vorgänge:

- die Mitteilung der Kommission „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“ vom 1. November 2007 (KOM(2007) 359 endgültig);
- die Mitteilung der Kommission „Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität: eine neue gesellschaftliche Vision für das Europa des 21. Jahrhundert“ vom 20. November 2007 (KOM(2007) 726 endgültig);
- die Mitteilung der Kommission „Dienstleistungen von allgemeinem Interesse unter Einschluss von Sozialdienstleistungen“ vom 15. Januar 2008 (KOM(2007) 725 endgültig);
- die Konsultation der Europäischen Kommission zur „Überarbeitung der Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Vorschriften über staatliche Beihilfen auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk vom 6. März 2008 (2009/C 257/01);
- die Initiativstellungnahme zur Sozialpolitik auf europäischer und internationaler Ebene „Menschenwürdige Arbeit. Globalisierung ohne soziale Dimension?“ vom 21. April 2008;
- den neuen Programmzyklus der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung (2008 – 2010) vom 30. April 2008;
- den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates „über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung“ vom 2. Juli 2008 (KOM (2008) 414 endgültig);
- die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: Eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen“ vom 3. Juli 2008 (KOM (2008) 425 endgültig);

Der dbb in Europa

- den Entwurf der neuen Arbeitszeitrichtlinie vom 13. August 2008 (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung);
- das Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa vom 10. Dezember 2008 (KOM(2008) 725 endgültig);
- die Mitteilung der Kommission „Auswirkungen der demographischen Alterung in der EU bewältigen“ vom 29. April 2009 (KOM(2009) 180 endgültig);
- das Arbeitsdokument der Europäischen Kommission „Konsultation über die künftige EU-Strategie bis 2020“ vom 24. November 2009 (KOM(2009) 647 endgültig);
- das Grünbuch der Europäischen Kommission „Europäische Bürgerinitiative“ vom 11. November 2009 (KOM(2009) 622 endgültig);
- die 1. Phase des Konsultationsprozesses zur Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Stand: 15. April 2010) (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung);
- das Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ vom 7. Juli 2010 (KOM(2010) 365);
- die Mitteilung der Europäischen Kommission „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“ vom 23. November 2010 (KOM(2010) 682 endgültig);
- die 2. Phase der Konsultation der Sozialpartner „Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie“ vom 18. Februar 2011 (KOM(2010) 801/3; 802/3);
- die Mitteilung „Binnenmarktakte – Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen – Gemeinsam für neues Wachstum“ vom 13. April 2011 (KOM(2011) 206 endgültig);
- die Mitteilung der Europäischen Kommission „Initiative: Chancen für junge Menschen vom 20. Dezember 2011 (KOM(2011) 933 endgültig);
- den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates „über die Konzessionsvergabe“ vom 20. Dezember 2011 ((2011/0437 (COD) KOM(2011) 897 endgültig);
- das Grünbuch „Umstrukturierung und Antizipierung von Veränderungen: Lehren aus den jüngsten Erfahrungen“ vom 17. Januar 2012 (KOM(2012) 7 endgültig);
- das Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ vom 16. Februar 2012 (KOM(2012) 55 endgültig);
- die Mitteilung der Kommission „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ vom 10. April 2012 (KOM(2012) 173/3)

Zu den europäischen Themen, die den dbb im Berichtszeitraum gewerkschaftspolitisch beschäftigten, zählte unter anderem das europäische Arbeitsschutzrecht. In den Jahren 2008 bis 2012 gab es zwei bis dato ergebnislose Anläufe zu einer Revision der Arbeitszeitrichtlinie, die insbesondere für alle Bereitschaftsdienst leistenden Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes von großer Bedeutung ist. Der dbb hat zu diesem Thema eine Reihe von Gesprächen in Brüssel geführt und auch an Anhörungen des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission teilgenommen. Ein weiterer thematischer Schwerpunkt lag auf den Bemühungen der Europäischen Kommission, die europäischen Arbeitsmärkte zu liberalisieren. Unter dem Schlagwort der so genannten „Flexicurity“ soll das Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten reformiert werden. Auch hierzu hat der dbb eine Vielzahl politischer Gespräche geführt und wiederholt Stellung genommen.

„Privat oder Staat“ war auch auf europäischer Ebene eine über den gesamten Berichtszeitraum relevante Fragestellung. Der dbb setzte sich mit einer großen Bandbreite von

Kommissionsinitiativen und sonstigen europäischen Befassungen rund um das Thema der Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen auseinander. Schlüssel zur Markttöffnung in für den öffentlichen Sektor sensiblen Bereichen liegen etwa im europäischen Beihilfe- und Vergaberecht. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf den Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, wobei die Daseinsvorsorge insgesamt, also die Dienste von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse, ein Feld darstellen, auf dem die Europäische Kommission noch Deregulierungs- und Liberalisierungspotential zu erkennen meint.

Wenige Wochen nach dem Gewerkschaftstag von 2007, beschloss der Bundeshauptvorstand des dbb die Einrichtung einer Grundsatzkommission Europa, die fortan wie alle anderen Grundsatzkommissionen (vordem BuHaVo-Kommissionen) regelmäßig im Halbjahresrhythmus tagte. Die Grundsatzkommission Europa wählte den Vorsitzenden des Beamtenbundes Baden-Württemberg BBW, Volker Stich, zu ihrem Vorsitzenden. Der Bundesvorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPOIG), Rainer Wendt, wurde in das Amt des Stellvertreters gewählt.

Die Beratungen der Grundsatzkommission Europa wurden seit dem Herbst 2008 vor allem von den Folgen der Weltfinanz- und Euro-Schuldenkrise für die öffentlichen Dienste bestimmt. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl aktueller, für den öffentlichen Sektor relevanter europapolitischer Themen beraten. Die Grundsatzkommission entwickelte auch eine Reihe von Entschlüssen, die auf den jeweils folgenden Sitzungen des Bundeshauptvorstandes beschlossen wurden. Dazu zählten beispielsweise Entschlüssen zur neuen europäischen Wirtschaftsstrategie Europa 2020 und zum europäischen Arbeitsschutz, beide vom 3. Mai 2010, oder zur sozialen Dimension des Binnenmarkts und zur europäischen Bildungspolitik, beide vom 27. April 2011.

Während des gesamten Berichtszeitraums hat der dbb nicht nur wichtige organisationspolitische Weichenstellungen in der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) vorgenommen, sondern diese auch nachhaltig in ihrer Arbeit unterstützt. Hervorzuheben ist, dass die CESI als seit 2005 anerkannter europäischer Sozialpartner seit 2010 in mehreren Ausschüssen des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene mitarbeitet. Der dbb begleitet diese Arbeiten in den Ausschüssen für die Zentralverwaltung, Regional- und Lokalverwaltung und Bildung. An Zugängen zu weiteren Bereichen wird intensiv auf Brüsseler Ebene gearbeitet. Über den sozialen Dialog hinaus wirkten der dbb, seine Bundesleitung, Mandatsträger aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften und die Bundesgeschäftsstelle aktiv an den vielfältigen Arbeiten der CESI mit.

Die CESI konnte unabhängig vom Beitritt der christlichen Dachgewerkschaft Eurofedop seit 2007 weitere neue Mitglieder hinzugewinnen. Auch daran hat der dbb politisch entscheidend mitgewirkt. Im Dezember 2011 wurde dem Deutschen Bundeswehrverband der Beobachterstatus in der CESI zugesprochen. Besonders der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen hatte sich für diese Annäherung stark gemacht. 2010 konnte zudem auf Initiative des dbb Bundesvorsitzenden eine Kooperationsvereinbarung mit der Union des Europäischen Finanzpersonals (UFE) gezeichnet werden.

Der dbb konnte auch in den zurückliegenden fünf Jahren auf stabile und tragfähige internationale Verbindungen bauen. Die Zusammenarbeit des dbb mit vielen europäischen Gewerkschaften unter dem Dach der CESI führt auch immer wieder zu neuen bilateralen Projekten. So rief der dbb Bundesvorsitzende beispielsweise gemeinsam mit seinem niederländischen Kollegen, dem Vorsitzenden der Gewerkschaft CNV Publieke Zaak, Eric de Macker, und dem Bundesvorsitzenden der komba gewerkschaft Ulrich Silberbach eine Projektgruppe „Krankenhäuser und Pflegepersonal“ ins Leben. Anfang November 2011 tagte diese Gruppe, zu der auch die der komba gewerkschaft verbundene VDLA zählt, in Maastricht. Gemeinsame grenzübergreifende Aktionen sind für das Jahr 2012 in Vorbereitung, weitere Treffen im Halbjahresrhythmus avisiert.

Die Stabsstelle Europa der dbb Bundesgeschäftsstelle hat das Ende 2005 entwickelte, 2006 erstmals aufgelegte Informations- und Kommunikationsinstrument dbb europathemen aktuell im Berichtszeitraum zu einem Europa-Newsletter weiterentwickelt. In den europathemen verbinden sich Information und informative Unterhaltung mit der Kommunikation der europapolitischen Anliegen, Interessen und Ziele des dbb. Die dbb europathemen aktuell sind von einzelnen Mitgliedsgewerkschaften auf ihre Websites genommen worden, werden ansonsten monatlich, zehn Mal jährlich, über einen elektronischen Verteiler an eine Vielzahl von Institutionen und Einzelabonnenten versandt, dienen also insbesondere sowohl der Mitgliederinformation wie auch der Au-

Stellungnahmen

Benkommunikation der europapolitischen Sichtweisen des dbb und seiner Mitglieder. Im Berichtszeitraum konnte auch eine Reihe von Interviews mit Gesprächspartnern geführt werden, die in den dbb europathemen veröffentlicht wurden. Hierzu zählten neben Mitgliedern der dbb Bundesleitung, Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, Wissenschaftler, Botschafter, Spitzenbeamte der Bundesministerien und der Europäischen Institutionen, zahlreiche Mitglieder des Deutschen Bundestags und des Europäischen Parlaments sowie einige Bundesminister und Ministerpräsidenten.

Im Folgenden wird detailliert auf die einzelnen Bereiche der Europaarbeit des dbb im Berichtszeitraum eingegangen.

Stellungnahmen

Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie

Im Juli 2007 nahm der dbb Stellung zu der Frage, wie die europäische Arbeitszeitrichtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten umgesetzt wird. Die Bundesregierung und die Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) hatten den dbb aufgefordert, zur Lage in Deutschland Stellung zu nehmen. Der dbb bekräftigte in seiner Stellungnahme die Forderung, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zu werten ist.

Die Stellungnahme des dbb basierte auf Erfahrungsberichten aus den Bereichen Feuerwehr, Polizei sowie Strafvollzugsdienst. Jedes Bundesland sowie der Bund haben eine eigene Regelungskompetenz zur Umsetzung der Arbeitszeitvorschriften für die eigenen Beamten. Das allgemeine Arbeitszeitgesetz gilt für den Beamtenbereich nicht.

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 3. Oktober 2000 (Rechtssache C 303/98), als zum ersten Mal festgestellt wurde, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, begann in Deutschland eine Diskussion über die Arbeitszeit. Da Bereitschaftsdienst bis dato nur dann als Arbeitszeit gewertet wurde, wenn tatsächlich gearbeitet wurde, entsprachen die Dienstpläne nicht mehr der EU-Richtlinie 93/104/EG. Folglich mussten neue Dienstpläne und Arbeitszeitmodelle für die Bereiche mit Bereitschaftsdiensten, insbesondere Feuerwehr und Polizei, erarbeitet werden.

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Juli 2005 (Rechtssache C 52/04) wurde dann zum ersten Mal festgestellt, dass die Richtlinie 89/391/EG vom 12. Juli 1989 und die Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 für den Bereich der kommunalen Feuerwehren gilt. Damit war erstmalig höchstrichterlich entschieden worden, dass für die Einsatzkräfte des Feuerwehrdienstes eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden gegeben ist.

Nachdem weitere Urteile von nationalen Verwaltungsgerichten ergangen waren, die die Rechtsprechung des EuGH bestätigten, begann die Diskussion zur Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Das Land Nordrhein-Westfalen fasste als erstes Bundesland die Arbeitszeitregelung für den Feuerwehrbereich neu und orientierte sich dabei an den Regelungen der Richtlinie 2003/88/EG.

Bei der praktischen Umsetzung der Richtlinie gab es allerdings Probleme. Insbesondere hat sich für den Übergangszeitraum die Opt-Out-Regelung als unverzichtbar erwiesen, ohne sie wäre die Einsatzfähigkeit der Feuerwehren gefährdet gewesen. Probleme bei der Umsetzung zeigten sich auch im Polizeibereich: Die neu festgelegten Mindestruhezeiten stellten sich zum Teil als personalintensiv heraus. Bei polizeilichen Großlagen, aber auch zur Gewährleistung der Mobilität, waren noch praktikable Ausnahmeregelungen zu schaffen.

Der dbb erwartete in seiner Stellungnahme die konsequente Umsetzung der Arbeitszeitschutzrichtlinie auf allen Ebenen. Dabei musste, so die dbb Forderung, klar sein, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gewertet wird. Eine Trennung von aktiven und inaktiven Bereitschaftsdiensten und damit eine unterschiedliche Bewertung als Arbeitszeit hätten zu Auslegungsschwierigkeiten geführt.

Der dbb betonte: Für die Beschäftigten und Beamten speziell im Schicht- und Einsatzdienst sind gesicherte Erholungszeiten enorm wichtig. Dabei kommt es nicht nur auf

die Ruhezeiten zwischen den Arbeitsphasen an. Entscheidend sind längere Freiräume, um sich von den beruflichen Belastungen zu regenerieren. Es sollte daher eine Mindestanzahl freier Wochenenden festgelegt werden, die bisher in der EU-Richtlinie nicht vorgesehen ist. Damit könnte dem Anliegen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser Rechnung getragen werden. Die Festlegung der täglichen Arbeitszeit muss weiterhin der uneingeschränkten Mitbestimmung der Personalvertretungen unterliegen. Nur so können vor Ort vernünftige und sinnvolle Arbeitszeitplanungen erfolgen.

Kritik am Grünbuch Stadtverkehr

dbb und komba gewerkschaft übten im Oktober 2007 in einer Stellungnahme Kritik am Grünbuch der Europäischen Kommission „Stadtverkehr“ (KOM2007 551 endgültig). Das Ende September 2007 veröffentlichte Grünbuch ließ den Anspruch der EU-Kommission erkennen, gesetzgeberisch auf die Gestaltung des Öffentlichen Personennahverkehrs Einfluss zu nehmen.

Die Novellierung der ÖPNV-Verordnung war jahrelang diskutiert worden. Zwischenzeitlich hatte es so ausgesehen, als wolle Brüssel eine unbedingte Ausschreibungspflicht für die Kommunen herbeiführen. dbb und komba gewerkschaft hatten das Gesetzgebungsverfahren mit großer Sorge begleitet. Die im Frühjahr 2007 beschlossene neue Verordnung respektierte zwar das kommunale Recht auf Selbstverwaltung. Direktvergaben sollten möglich bleiben. Die Entscheidung über Ausschreibung oder Direktvergabe – auch in Verkehrsverbänden – sollte bei den Kommunen bleiben.

Anders sah es beim Grünbuch „Stadtverkehr“ aus. Unter Hinweis vor allem auf umweltpolitische Probleme suchte die Kommission einen Zuständigkeitsanspruch durchzusetzen. Nach Einschätzung des dbb und der komba gewerkschaft versuchte die Kommission auf diesem Wege gestaltend auf den Nahverkehr einzuwirken. Die Stichworte lauteten hier zum Beispiel „intelligenterer Nahverkehr“ und „Verkehrsfluss“ und „Verkehrssicherheit“. Nach Ansicht des dbb und der komba gewerkschaft ist aber städtische Mobilität Kernzuständigkeit der Kommunen selbst. Das müsse so bleiben, sonst würde das Recht auf kommunale Selbstverwaltung in Frage gestellt.

Kritik am Flexicurity-Ansatz der EU-Kommission

Das Thema „Flexicurity“ steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem bereits Ende 2006 veröffentlichten Grünbuch der EU-Kommission zum europäischen Arbeitsrecht (KOM 2006 708 endgültig). Die Debatte um eine Verbindung von mehr Flexibilität und mehr Sicherheit in der Arbeitsmarkt- und damit der Beschäftigungspolitik war 2007 zu einem Hauptthema in Europa geworden. Der dbb hatte sich bereits im Frühjahr 2007 initiativ positioniert und auch im Herbst 2007 formal Stellung zur Mitteilung der Kommission genommen.

„Flexicurity“ wird durch ein reformpolitisches Dreieck definiert. Seine Schenkel bilden Arbeitsmarktflexibilität, soziale Sicherheit und aktive Arbeitsmarktpolitik. Der dbb forderte, dass es sich bei diesem Dreieck um ein gleichschenkliges handeln müsse und der Ansatz der Flexibilität nicht ungleich überwiegen dürfe.

Das Kernproblem besteht aus Sicht des dbb darin, dass „Flexicurity“ einerseits – etwa von der EU-Kommission – als Synonym für den Wandel der Arbeitswelt im Zeitalter der Globalisierung gebraucht wird, gleichsam als Antwort auf die Herausforderung des weltweiten Wettbewerbs – und dies immer mit dem Ziel, die „europäische Wettbewerbsfähigkeit“ zu gewährleisten oder zu stärken. Gleichzeitig wird der Begriff aber von Arbeitgeberseite zuweilen unter einer nachvollziehbaren, interessegeleiteten Überbetonung des Flexibilitätserfordernisses verwendet. Forderungen nach dem Rückbau von Arbeitnehmerschutzrechten, vor allem nach einer Reduzierung oder gar einer vollständigen Abschaffung des Kündigungsschutzes, nach weniger Mitbestimmung und weniger Informationsrechten werden auf diese Weise mit einem europäischen Reformbegriff belegt, der wohlklingend, modern und politisch korrekt erscheint und sich damit scheinbar unangreifbar macht.

Der dbb befürchtete 2007 wie auch fünf Jahre später, da der Flexicurity-Ansatz wiederbelebt werden soll, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit weniger leicht umzusetzen sind als solche, die zu einer weiteren Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse führen. Würde also Flexicurity halbherzig umgesetzt, und die Ge-

Stellungnahmen

fahrt ist nach Dafürhalten des dbb groß, so wären die Arbeitnehmer die Verlierer dieses Wandels. Zudem bezweifelt der dbb, dass Flexicurity auf Arbeitsmärkten umgesetzt werden kann, die sich durch hohe strukturelle Arbeitslosigkeit auszeichnen.

Stellungnahme zur Mitteilung über Dienstleistungen

Die EU-Kommission hat ihre auf das Funktionieren des Binnenmarkts bezogenen Kompetenzen in den vergangenen Jahren weit ausgelegt. Brüssel will mehr Wettbewerb im Bereich der Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, also der Leistungen der „Daseinsvorsorge“. Mit der Ende 2007 veröffentlichten Mitteilung über „Dienstleistungen von allgemeinem Interesse unter ausdrücklichem Einschluss von Sozialdienstleistungen“ (KOM2007 725 endgültig) wollte die EU-Kommission die Debatte um eine Rahmenrichtlinie endgültig abschließen. Der dbb nahm im Januar 2008 Stellung.

Die Kommission verwies in ihrer Mitteilung auf die Unterzeichnung des Vertrags von Lissabon, dem ein Protokoll über Dienste von allgemeinem Interesse beigelegt ist. Die Anfang 2008 wahrscheinlicher gewordene Ratifizierung des neuen Vertrags in allen 27 EU-Mitgliedstaaten sollte laut Kommission insbesondere in Bezug auf Dienstleistungen mehr Rechtsklarheit bringen. Die EU-Kommission interpretierte die einschlägigen Bestimmungen des neuen Vertrags, der bei großer inhaltlicher Übereinstimmung an die Stelle des gescheiterten EU-Verfassungsvertrags getreten war, eindeutig als kompetenzerweiternd. Diese Rechtsauslegung wie der Inhalt der Mitteilung insgesamt waren Gegenstand einer Stellungnahme des dbb.

Die Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse sollten aus Sicht der EU-Kommission verstärkt dem europäischen Wettbewerbsrecht unterstellt werden. Das sollte auch für Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen gelten. Der mitgliedstaatliche Ermessensspielraum in Beihilfe- und Vergabesachen sollte weiterhin fallweise vom EuGH überprüft werden.

Die Mitteilung bestätigte, so der dbb in seiner Stellungnahme, die Brüsseler Praxis, nichtwirtschaftliche Dienstleistungen fast ausschließlich in der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben zu sehen, wobei diese in Brüssel als „Ausübung öffentlicher Gewalt“ enger ausgelegt würden als in Deutschland. In Europa seien mit hoheitlichen Aufgaben nur die Kernaufgaben des Staates gemeint. Weite Bereiche der Daseinsvorsorge gerieten, sofern nicht schon längst geschehen, unter noch größeren Liberalisierungsdruck.

Der dbb beurteilte die Mitteilung der EU-Kommission sehr kritisch. Die besondere Natur der Dienstleistungen von allgemeinem Interesse müsse stärker anerkannt werden. Den mitgliedstaatlichen Kompetenzen müsse mehr Raum gelassen werden. Eine horizontale Rahmenrichtlinie – für die neben dem dbb und der CESI auch Teile des Europäischen Parlaments plädierten – sollte nach Vorstellung ihrer Befürworter an die Stelle der vertikalen Liberalisierungsschritte der EU-Kommission treten und öffentliche Dienstleistungen auf diese Weise vor zu weitgehender Marktöffnung schützen. Die Kommission, der das alleinige Initiativrecht zukommt, hat aber bis 2012 keinen solchen Gesetzgebungsvorschlag in das europäische Legislativverfahren eingebracht.

dbb zu „Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität“ in Europa

Im Frühjahr 2008 nahm der dbb Stellung zur Mitteilung der Kommission „Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität: eine neue gesellschaftliche Vision für das Europa des 21. Jahrhunderts“ (KOM 2007 726 endgültig). In dieser Mitteilung konkretisierte die Europäische Kommission ihre Vorstellung über soziale Gerechtigkeit.

In Form von Arbeitslosigkeit, Fachkräftemangel, Ausgrenzung von Geringqualifizierten und den zum Teil schlechten Ergebnissen der Bildungssysteme entstehen aus Sicht der Kommission neue Herausforderungen für eine am einzelnen Bürger orientierte europäische Politik. Sozialpolitik auf europäischer Ebene muss aber nach Meinung des dbb auf einer breiteren Grundlage als der Förderung von Wachstum und Beschäftigung stattfinden, wenn sie angemessene Lösungen für die gesellschaftlichen Herausforderungen präsentieren soll. Die Entwicklung eines bürgernahen Solidaritätsbegriffs auf EU-Ebene stelle eine verhältnismäßig neue Entwicklung dar. Vorhaben wie der Europäische Globalisierungsfonds verwiesen aus Sicht des dbb auf den Willen zur Schaffung einer neuen Solidarität auf EU-Ebene, die für den einzelnen einen konkreten Mehrwert bedeuten könne.

Stellungnahme zur Rundfunkmitteilung

Die Europäische Kommission setzte sich mit ihrer Roadmap zur Reform des Beihilfenrechts 2005–2009 für weniger und besser ausgerichtete staatliche Beihilfen ein. Anfang 2008 sah der dbb die Notwendigkeit, erneut in die Diskussion der immer noch stark umstrittenen Anwendung des europäischen Beihilfenrechts auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in Deutschland einzutreten. Der dbb betrachtete mit Sorge, dass die Europäische Kommission versuchen könnte, ihre Kompetenzen auszuweiten, also in den originären Aufgabenbereich der Mitgliedsstaaten einzugreifen, die Ausgestaltung der staatlichen Daseinsvorsorge.

Mit seiner Stellungnahme stellte der dbb sich den Bestrebungen der Europäischen Kommission entgegen, mittels Neufassung der Rundfunkmitteilung, Definitionskriterien für die Ausgestaltung des öffentlichen Auftrags festzulegen. Die Europäische Kommission überschreitet hier auf Kosten der Rundfunkfreiheit ihre Kompetenzen.

Stellungnahmen zu Globalisierung und neuer Sozialagenda

Die Europäische Kommission bekundete im Sommer 2008 ihren Willen, den sozioökonomischen Wandel zu begleiten und im Rahmen ihrer Kompetenzen mitzugestalten. Die Lissabon-Strategie und die neue Sozialagenda für 2008 bis 2010 waren seinerzeit die wichtigsten Instrumente der EU im Umgang mit der Globalisierung.

In Vorbereitung seiner Reaktion auf die neue Sozialagenda für den Zeitraum 2008 bis 2010 nahm der dbb Stellung zum aktuellen Stand des Lissabon-Prozesses.

Im ersten Halbjahr 2008 stand die Debatte um eine Liberalisierung der Arbeitsmärkte im Sinne des so genannten Flexicurity-Ansatzes im Vordergrund. Der dbb hatte sich bereits wiederholt skeptisch zu diesem Reformansatz geäußert. Ausdrücklich begrüßte der dbb hingegen die angekündigte Konzentration auf die soziale Dimension des Lissabon-Prozesses. Sozialpolitischen Zielen sollte neben den wirtschaftlichen größerer Raum gegeben werden.

Da „Lissabon“ und die Sozialagenda sich in das Globalisierungsgeschehen einbetteten, veröffentlichte der dbb zudem im Vorgriff auf eine stärkere soziale Komponente der Lissabon-Strategie unter dem Titel „Menschenwürdige Arbeit“ eine Initiativstellungnahme zur Globalisierung.

In der dbb Stellungnahme heißt es unter anderem, die Globalisierung sei unerträglich, wo sie den sozialen Zusammenhalt untergrabe. Sie sei ein sozialer Sprengsatz, den es dringend zu entschärfen gelte. Das Europäische Sozialmodell bestehe – zumindest in den EU 15 – aus den unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Modellen, die sich in der Nachkriegszeit entwickelten und großen Wohlstand garantierten. Dieses zu bewahren, werde eine entscheidende Voraussetzung für die Sicherung des Friedens in Europa sein.

Die EU trage als Akteur auf der Bühne des Welthandels große Mitverantwortung für die politischen und sozioökonomischen Verhältnisse. Sie solle diese Verantwortung in stärkerem Maße als bisher im Sinne ihres Gesellschaftsmodells, des Europäischen Sozialmodells, wahrnehmen, das aus dbb Sicht bei aller Verschiedenartigkeit der nationalen Systeme auf drei Grundprinzipien gründet: Menschenwürde, Freiheit und Solidarität.

Stellungnahmen zur Richtlinie über die Änderung der Arbeitszeitrichtlinie

Der dbb betrachtete das Ergebnis der im Juni 2008 im Rat erzielten Einigung über die Arbeitszeitrichtlinie mit großer Skepsis. Der dbb lehnte die vorgesehene Ausweitung der optionalen Arbeitszeitverlängerung ebenso ab wie eine Unterscheidung zwischen aktivem und inaktivem Bereitschaftsdienst sowie jegliche Verschlechterung in Arbeitszeitfragen.

Eine Unterscheidung zwischen inaktivem und aktivem Bereitschaftsdienst lehnte der dbb kategorisch ab. Aus dbb Sicht ist es für den Beschäftigten belastend genug, wenn er sich auf Anordnung des Dienstherrn beziehungsweise des Arbeitgebers an einem bestimmten Ort aufhalten muss und jederzeit zur Arbeit herangezogen werden kann. Hier eine Unterscheidung zu machen, ist aus diesem Grund nicht akzeptabel.

Stellungnahmen

Im August 2008 veröffentlichte der dbb eine formale Stellungnahme. Der Rat der Europäischen Union hatte einen Entwurf für eine neue EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt, dem das Parlament noch zustimmen musste. Dieser Entwurf basierte auf der Einigung der EU-Arbeitsminister zur Arbeitszeit und Leiharbeit von Juni 2008. Der dbb lehnte diesen Entwurf in seiner Stellungnahme aufgrund zahlreicher Verschlechterungen gegenüber dem Status quo kategorisch ab.

Der Entwurf schrieb für die neue Arbeitszeitrichtlinie eine prinzipielle wöchentliche Höchststarbeitszeit von 48 Stunden vor, Überschreitungen sollten die Ausnahme bleiben. Dies wäre dann aus dbb Sicht begrüßenswert gewesen, wenn nicht in der Folge der Richtlinienentwurf zahlreiche Ausnahmetatbestände definiert hätte, die sogar eine tatsächliche Arbeitszeit von bis zu 65 Wochenstunden ermöglicht hätten – und zwar als durchschnittliche Arbeitszeit im Rahmen eines Zeitraums von drei Monaten. Das bedeutete, dass zeitweise auch deutliche Überschreitungen dieser wöchentlichen Höchststarbeitszeit denkbar gewesen wären. Der dbb sah hierin eine Verletzung der Schutzbedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gleichzeitig bezweifelte der dbb, ob die Richtlinie zu einer Harmonisierung des Arbeitszeitrechts in der Europäischen Union hätte führen könne, wenn in jedem Land unzählige Möglichkeiten bestünden, von den vorgegebenen Höchststarbeitszeiten abzuweichen.

Ein wesentlicher Kritikpunkt waren also die so genannten Opt-out-Regelungen. Diese hätten Überschreitungen der festgeschriebenen Höchststarbeitszeit von 48 Stunden erlaubt, sofern die betroffenen Arbeitnehmer sich freiwillig dazu bereit erklären. Diese Freiwilligkeit tatsächlich zu gewährleisten, sei in Zeiten angespannter Arbeitsmärkte nahezu utopisch, so der dbb. Der dbb forderte deshalb, dass Abweichungen in der Arbeitszeit nur nach unten erfolgen dürften, da es keinem Beschäftigten zuzumuten sei, im Durchschnitt eines Dreimonatszeitraumes mehr als 60 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Darüber hinaus sollten Opt-out-Regelungen für Beschäftigte in der Probezeit generell untersagt werden.

Auf Ablehnung des dbb stieß auch die im Richtlinienentwurf vorgesehene Unterscheidung von aktivem und inaktivem Bereitschaftsdienst. Dabei sollte der inaktive Teil der Bereitschaftszeit grundsätzlich nicht als Arbeitszeit betrachtet, aber auch nicht auf die vorgeschriebenen Ruhezeiten angerechnet werden. Der dbb vertrat die Auffassung, dass die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes nicht mit Freizeit beziehungsweise Ruhezeit verglichen werden könnten, da zwischen aktiver und inaktiver Zeit während des Bereitschaftsdienstes ein fließender Übergang bestehe, der eine solche Unterscheidung unmöglich mache. Stattdessen fordere der dbb die Einführung der Rufbereitschaft. Diese habe den Vorteil, dass der Beschäftigte seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen dürfe und nicht – wie bei der inaktiven Zeit während des Bereitschaftsdienstes – am Arbeitsort verbleiben müsse.

Stellungnahmen zum Sozialpaket

Am 2. Juli 2008 legte die Europäische Kommission ein Sozialpaket vor. Der dbb nahm zu den Richtlinienentwürfen ‚Europäische Betriebsräte‘ (KOM(2008) 419 endgültig) und ‚Grenzüberschreitende Patientenrechte‘ (KOM(2008) 414 endgültig) Stellung:

Europäische Betriebsräte

Zwar gab es bereits seit 1994 eine Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR). Diese wurde jedoch nur in etwa einem Drittel der betroffenen Unternehmen tatsächlich umgesetzt. Durch die im Sommer 2008 vorgelegte Revision dieser Richtlinie wollte Brüssel eine bessere Beachtung erreichen. Den Arbeitnehmern sollten beispielsweise effektivere Unterrichts- und Anhörungsrechte bei länderübergreifenden Umstrukturierungsmaßnahmen eingeräumt werden. Gleichzeitig sollte die Zahl der EBR erhöht und für Rechtssicherheit bei ihrer Einsetzung gesorgt werden.

Der dbb bewertete positiv, dass die Begriffe Unterrichtung und Anhörung in der Richtlinie definiert werden, hielt aber die Aussagen zum Unterrichtszeitpunkt für zu unbestimmt. Nach Auffassung des dbb musste in der Richtlinie klargestellt werden, dass der EBR über bevorstehende Umstrukturierungen bereits während der Planungsphase unterrichtet und angehört werden sollte.

Damit künftig mehr EBR eingesetzt werden, sollten laut dbb Unternehmenszentralen dazu verpflichtet werden, ihren Arbeitnehmern sämtliche Informationen bereitzustel-

len, die für die Aufnahme von Verhandlungen über die Bildung eines EBR nötig sind – und zwar unabhängig davon, ob die Konzernleitung der Auffassung ist, dass ein EBR eingerichtet werden muss oder nicht.

Der Entwurf legte auch fest, zu welchen Anteilen Arbeitnehmervertreter aus den einzelnen Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, in das „Besondere Verhandlungsgremium“ entsandt werden. Hier verhandeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Umsetzung von Information, Konsultation und Partizipation in der Aktiengesellschaft. Der dbb kritisierte, dass hierbei nur Unternehmensteile ab 50 Mitarbeitern berücksichtigt werden sollten und somit die Interessen von Arbeitnehmern aus kleineren Standorten nicht in dem Gremium vertreten würden. Gleichzeitig sprach sich der dbb für eine stärkere Beteiligung der Gewerkschaften aus. Diesen war in der Novelle die Rolle von Sachverständigen zugedacht, die Arbeitnehmervertretern beratend zur Seite stehen können. Der dbb forderte hingegen einen aktiveren Part. Sie sollten an Sitzungen des „Besonderen Verhandlungsgremiums“ beratend teilnehmen und darüber hinaus Verhandlungen zur Einrichtung eines EBR in Gang setzen dürfen. Auch bei der täglichen Arbeit der EBR sollten aus Sicht des dbb die verschiedenen im Gesamtunternehmen tätigen Gewerkschaften im Umfang ihrer Repräsentation im Unternehmen an der Meinungsbildung mitwirken können.

Der dbb begrüßte die vorgesehene Einführung einer Anpassungsklausel, die Veränderungen bei Unternehmensgröße und –struktur berücksichtigen sollte. Allerdings sollte diese Anpassungsklausel nur den neu zu bildenden EBR zu Gute kommen. Der dbb sprach sich deshalb dafür aus, dass auch bestehende EBR davon profitieren sollten. Positiv bewertete der dbb auch das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Fortbildung, denn deren ausreichende Qualifizierung ist maßgeblich für die Qualität der grenzüberschreitenden Mitbestimmung.

Der dbb beanstandete unter anderem, dass der Richtlinienentwurf keine Ausführungen zur Herabsetzung der Schwellenwerte enthielt. Dabei handelt es sich um die erforderlichen Arbeitnehmerzahlen im Unternehmen beziehungsweise in den Mitgliedsstaaten, ab denen ein EBR eingesetzt werden muss.

Darüber hinaus vermisste der dbb in dem Entwurf eine Klarstellung, dass die Richtlinie sich nicht nur auf private, sondern auch auf öffentliche Unternehmen und Unternehmensgruppen bezieht. Ansonsten befürchtete der dbb Beteiligungslücken für die dort tätigen Arbeitnehmer.

Der dbb wies darauf hin, dass sich in der Praxis die Mitarbeiterbeteiligung nur mit Sanktionsmöglichkeiten wirklich durchsetzen lasse: Damit Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer nicht zur reinen Formalie degradiert werden, sollten Sanktionsmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Mitarbeiterbeteiligung eingeführt werden. So sollten Entscheidungen der Unternehmensleitung generell unwirksam sein, wenn die Arbeitnehmer nicht wie vorgeschrieben eingebunden wurden. Dem EBR sollte in dem Zusammenhang ein Unterlassungsanspruch für die fraglichen Maßnahmen eingeräumt werden.

Grenzüberschreitende Patientenrechte

Die EU-Kommission wollte mit dieser Richtlinie einen klaren Rahmen für die grenzübergreifende Gesundheitsversorgung in der Europäischen Union schaffen. So wurde Patienten das Recht zugesichert, Gesundheitsdienstleistungen im Ausland in Anspruch nehmen zu können und die Kosten dafür im eigenen Land erstattet zu bekommen – und zwar in gleicher Höhe, wie dies auch bei einer Behandlung Zuhause der Fall gewesen wäre. Gleichzeitig sollte mit der Richtlinie die europäische Zusammenarbeit bei der Gesundheitsversorgung und im Bereich Forschung und Entwicklung verbessert werden.

Der dbb begrüßte, dass den Patienten durch die Klarstellungen zur Kostenübernahme bei Behandlungen in einem anderen EU-Land größere Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden sollten.

Allerdings sah der dbb die Gefahr, dass nur die mobilen, gut informierten Bürger von dieser Freizügigkeit profitieren würden. Diejenigen jedoch, die aus gesundheitlichen, finanziellen oder anderen Gründen nicht die Möglichkeit hätten, Leistungen im EU-Ausland in Anspruch zu nehmen, würden von dieser Entwicklung ausgeschlossen. Hier

Stellungnahmen

stellte sich das Problem der gleichberechtigten Teilhabe sämtlicher Bevölkerungsschichten.

Der dbb vermutete, dass der Anteil von EU-Ausländern, die sich in Deutschland behandeln lassen, bei Umsetzung der Richtlinie deutlich zunehmen würde. Der dbb gestand zu, dass eine hohe Auslastung beispielsweise der Krankenhäuser aus Sicht der Leistungserbringer durchaus attraktiv sei. Allerdings dürfe diese Entwicklung nicht zu Lasten gesetzlich versicherter Inländer gehen, die im Hinblick auf den Vergütungsanteil der Krankenkasse mit privat zahlenden EU-Ausländern nicht konkurrieren könnten.

Der dbb wies auf ein weiteres Problem hin. Mit einer höheren Auslastung der Krankenhäuser steige auch der Investitionsbedarf. Die Investitionen würden aber nur zum Teil von den Krankenkassen beziehungsweise den privat zahlenden Patienten getragen. Den anderen Teil übernehme das jeweilige Bundesland, in dem sich das Krankenhaus befindet. Sollte bei der medizinischen Versorgung von EU-Patienten keine kostendeckende Liquidation möglich sein, stellte sich für den dbb die Frage, ob diese Form der Finanzierung bei steigender Zahl von Gesundheitstouristen noch legitim sei.

Positiv bewertete der dbb hingegen die vorgesehene Anerkennung von Arzneimittelrezepten, die in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellt wurden. Er sah hier jedoch noch Klärungsbedarf hinsichtlich der Sicherstellung der Authentizität der Rezepte. In diesem Zusammenhang hielt der dbb die Formulierung von Grundsätzen für einheitliche EU-weite Mindestinhalte von Verschreibungen für sinnvoll.

Stellungnahme zur europäischen Zusammenarbeit im Schulwesen

Bestandteil des am 2. Juli 2008 veröffentlichten Sozialpakets der Europäischen Kommission war auch eine Mitteilung zum Thema Schulbildung, zu der der dbb Stellung nahm. Das Papier trug den Titel „Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen“ (KOM(2008) 425 endgültig). Es befasste sich mit der Frage, wie Bildungssysteme gestaltet sein sollten, um Schülerinnen und Schüler optimal auf die Anforderungen des Lebens im 21. Jahrhundert vorzubereiten. Darauf aufbauend unterbreitete es Vorschläge, wie sich die Mitgliedstaaten bei dieser Aufgabe gegenseitig unterstützen und voneinander lernen könnten.

Der dbb bewertete das Hauptziel der Mitteilung, Schülerinnen und Schülern Schlüsselkompetenzen für sämtliche Lebensbereiche zu vermitteln, grundsätzlich als positiv. Auch begrüßte er die Idee, in eine Art europäischen Gedankenaustausch zu treten, der es den einzelnen EU-Staaten ermöglichen sollte, von den Erfahrungen der anderen zu lernen.

Allerdings sollte sich die Kommission dabei aus dbb Sicht darauf beschränken, den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten zu unterstützen und den Ländern so beim Aufbau einer Zusammenarbeit behilflich zu sein. Konkrete Vorgaben dazu, wie diese Ziele umzusetzen sind, fielen nicht in das Aufgabengebiet der Europäischen Union und müssten folglich unterbleiben. Ansonsten läge ein Eingriff in die verfassungsmäßig garantierte Zuständigkeit Deutschlands für Schule und Bildung vor.

Arbeitskräfte im Gesundheitswesen

Im Dezember 2008 hatte die Europäische Kommission ein Grünbuch „über Arbeitskräfte im Gesundheitswesen in Europa“ vorgelegt (KOM(2008) 725 endgültig). Damit sollte eine Anhörung darüber angestoßen werden, welchen Herausforderungen diese Beschäftigtengruppe aufgrund des demographischen Wandels gegenüberstehe und wie diesen begegnet werden könne. Der dbb nahm im Februar 2009 Stellung. Grundsätzlich begrüßte der dbb den Vorstoß der EU-Kommission, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Mitgliedstaaten unter Beibehaltung ihrer jeweiligen Gesundheitssysteme zu einer gemeinsamen Strategie finden könnten, um auf die zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen vorbereitet zu sein.

Besondere Aufmerksamkeit wurde im Grünbuch den Problemen geschenkt, die aus dem demographischen Wandel erwachsen. Auch der dbb sieht im Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung gravierende Herausforderungen auf die Mitgliedstaaten zukommen. Die demographische Entwicklung sei bereits auf der Ebene der Patienten ein wachsendes Problem. Es müsse konsequent

gehandelt werden, um Demografie nicht auch zum Personalproblem bei der Patientenbetreuung werden zu lassen.

Die EU-Kommission unterbreitete im Grünbuch eine Vielzahl von Vorschlägen, wie das Arbeitskräftepotenzial – also die zur Verfügung stehende Zahl an qualifizierten Beschäftigten – im Gesundheitsbereich nachhaltig erhöht werden könne. Der dbb ging in seiner Stellungnahme auf die wichtigsten Anregungen ein. Als besonders unterstützenswert wurden Einstellungsinitiativen für über 55-Jährige, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Stärkung der häuslichen Pflege und Versorgung sowie Informationsveranstaltungen an Schulen erachtet, um die Attraktivität der Berufe im Gesundheitswesen stärker ins Blickfeld zu rücken.

Vorstößen der EU-Kommission, durch Effektivitätssteigerungen bei den Arbeitskräften bevorstehenden Herausforderungen zu begegnen, erteilte der dbb in seiner Stellungnahme eine klare Absage. Schließlich arbeite gerade im Gesundheitsbereich ein Großteil der Beschäftigten bereits am Limit. Auch die mangelnde Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzbasis für die Krankenhäuser lasse keinen Spielraum für die angeregten Effizienzsteigerungen.

Des Weiteren gab der dbb zu bedenken, dass die Umsetzung der angeregten Maßnahmen in vielen Fällen an systemischen Unterschieden der einzelnen EU-Mitgliedstaaten scheitern dürfte.

Europäische Betriebsräte

Am 5. Juni 2009 trat die neue Richtlinie über Europäische Betriebsräte in Kraft. Ende 2008 hatte sich das Europäische Parlament auf wesentliche Änderungen der Europäischen Betriebsräte Richtlinie (EBR-Richtlinie) von 1994 geeinigt. Der Europäische Ministerrat stimmte den Änderungen ebenfalls zu. Der dbb hatte seit Jahren eine Stärkung der Mitbestimmung auf europäischer Ebene gefordert.

Die wichtigsten Neuerungen waren geänderte Definitionen von Unterrichtung und Anhörung, die Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften, eine Neuverhandlungspflicht bei wesentlichen Änderungen sowie die ausdrückliche Einführung eines Anspruchs auf Schulungen für die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte. Der dbb hatte insbesondere die Klarstellung der Begriffe „Unterrichtung“ und „Anhörung“ begrüßt. Ebenso bewertete der dbb die Einführung von Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften und die Einführung eines Schulungsanspruchs für die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats positiv.

Negativ fiel jedoch aus Sicht des dbb ins Gewicht, dass die Schwellenwerte, also die für eine Anwendung der Richtlinie erforderlichen Arbeitnehmerzahlen im Unternehmen beziehungsweise in den Mitgliedsstaaten nicht herabgesetzt wurden. In Unternehmen unterhalb der geltenden Schwellenwerte bestehe jedoch dasselbe Bedürfnis für die mit der Richtlinie verfolgten Zielsetzungen, so der dbb. Zudem würden durch Unternehmensaufspaltungen und Auslagerungen von Arbeitsbereichen zunehmend auch kleinere Einheiten geschaffen, die grenzüberschreitend tätig seien.

Ebenfalls sei es erforderlich gewesen, dass die Richtlinie nicht nur private, sondern auch öffentliche Unternehmen und Unternehmensgruppen erfasste, ohne dass es auf die Ausübung eines Erwerbszwecks ankomme. Die Beteiligungslücken für in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft tätige Einrichtungen müssten, so forderte es der dbb, angesichts identischer Interessenlage der Beschäftigten und ihrer Vertretung geschlossen werden.

Europäische Bürgerinitiative

Der Vertrag von Lissabon sieht eine zum 1. April 2012 in Kraft getretene Bestimmung über eine Europäische Bürgerinitiative vor. Um diese möglichst praxisnah und realitätstauglich zu gestalten, rief die Kommission im Herbst 2009 zu einem Konsultationsverfahren auf (KOM(2009) 622 endgültig), an dem sich auch der dbb mit einer Stellungnahme beteiligte.

Der dbb begrüßte ausdrücklich die neugeschaffene Möglichkeit der Bürgerinitiative. Wichtigstes Anliegen des dbb in diesem Zusammenhang war es, dass die Bürgerinitiative die ihr zugedachten Aufgaben erfüllen kann. Das Gemeinwesen soll gestützt und

Stellungnahmen

das Gefühl einer europäischen Bürgerschaft gestärkt werden. Auf keinen Fall solle platten populistischen Kampagnen gegen Minderheiten Raum gegeben werden, die das Gemeinschaftsklima eher vergiften als verbessern würden.

Der dbb erachtete in seiner Stellungnahme ein Quorum von 0,2 Prozent der Bevölkerung aus mindestens 25 Prozent der Mitgliedstaaten als angemessene Schwellenwerte. Er folgte damit der Argumentation des Europäischen Parlaments, das die Wertigkeit der Bürgerinitiative durch dieses Quorum verdeutlichen will. Für Initiativen im Rat sind ebenfalls nur 25 Prozent der Mitgliedstaaten nötig, um eine Initiative anzustoßen. Somit wären beide Prozesse mit demselben Schwellenwert in etwa gleich in ihrer politischen Wertigkeit.

Zusätzlich zur Stärkung der direkten Demokratie über die Bürgerinitiative sprach sich der dbb in seiner Stellungnahme für ein Initiativrecht des Europäischen Parlaments aus. Dies wäre der letzte Schritt, um das Europäische Parlament, nach vielen angemessenen Stärkungen, nun endgültig zu einem schlagkräftigen und durchsetzungsstarken direktgewählten Vertreter der europäischen Bürger zu machen.

Öffentlich-Private Partnerschaften

Ende 2009 legte die Europäische Kommission eine Mitteilung zur „Mobilisierung privater und öffentlicher Investitionen zur Förderung der Konjunktur und eines langfristigen Strukturwandels – Ausbau öffentlich-privater Partnerschaften“ (KOM(2009) 615 endgültig) vor. Die Kommission kündigte in der Mitteilung an, Projekte öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP-Vorhaben) stärker als bisher mit EU-Mitteln fördern und strukturpolitisch unterstützen zu wollen. Zum gesamten Bereich der öffentlich-privaten Partnerschaften veröffentlichte der dbb im März 2010 eine Stellungnahme.

Die Kommission begründete die geplante stärkere Förderung mit den finanziellen Belastungen, die von der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die öffentlichen Haushalte in den Mitgliedstaaten ausgehen. Die daraus resultierenden Sparzwänge reduzierten die Spielräume der öffentlichen Hand, öffentliche Infrastruktur instandzuhalten, zu verbessern oder auszubauen. Gleichzeitig beeinträchtigte die Krise auch langfristige, kapitalintensive private Investitionen. Die Kommission wollte das Klima für ÖPP-Vorhaben durch den europäischen Regelungsrahmen verbessern und auch konkret finanziell über die Strukturfonds befördern, die Europäische Investitionsbank (EIB) oder transeuropäische Verkehrsprojekte (TEN-V).

Der dbb begrüßte in seiner Stellungnahme grundsätzlich alle Verbesserungen, die im europäischen Regelungsrahmen für ÖPP-Vorhaben erreicht werden. Jedoch betrachtete der dbb den Kommissionswunsch skeptisch, EU-Mittel gezielt zur Förderung von ÖPP einzusetzen. Es sollte laut dbb der Entscheidungshoheit der öffentlichen Auftraggeber unterliegen, ob sie die jeweilige öffentliche Dienstleistung in Eigenregie erbringen, im Falle der Konzession an Dritte ausschreiben oder ob sie Partnerschaften mit privaten Anbietern und Dienstleistern eingehen wollen.

ÖPP stellen oftmals einen Zwischenschritt zu einer vollen Privatisierung dar. Die nachhaltige Finanzierung funktionierender öffentlicher Infrastrukturleistungen könne nur die öffentliche Hand gewährleisten, so der dbb. Der dbb kritisierte die spezifische EU-Förderung von ÖPP, die um des Modells der öffentlich-privaten Zusammenarbeit willen geschehe, nicht aber um gut funktionierende, also qualitativ hochwertige, flächendeckende, erschwingliche und zugängliche DAI sicherzustellen. Der dbb lehnte weder ÖPP noch unechte oder echte Privatisierungen ab. Sie müssten aber sinnvoll sein, dürften dem Gemeinwohlinteresse nicht entgegenstehen und seien auf nationaler Ebene von den demokratisch legitimierten, fachkompetenten und rechtlich zuständigen Vertretungen der jeweiligen Gebietskörperschaften zu entscheiden.

Arbeitszeit

Gemeinsam mit der niederländischen Gewerkschaft CNV Publicke Zaak erarbeitete der dbb eine Stellungnahme zur neuen Arbeitszeitrichtlinie, die der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen am 28. April 2010 in Berlin vorstellte. Kernpunkte der Stellungnahme waren, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit sei, das Opt-out von der zulässigen Höchstarbeitszeit abgeschafft werden müsse und sicherheitsrelevante Bereiche des öffentlichen Dienstes eine gesonderte Arbeitszeitregelung benötigten. Im öffentli-

chen Dienst gebe es aber Aufgabenbereiche, für die gesonderte Regeln geboten seien. Diese seien eng und streng zu begrenzen. Dies gelte insbesondere für die Feuerwehr und die Polizei, deren Arbeitszeiten nicht in ein starres Korsett passten. Dort brauche es Flexibilität, sonst funktionierten die Einsatzpläne nicht.

Die am 24. März 2010 veröffentlichte Mitteilung der Kommission leitete einen weiteren Versuch ein, die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu erneuern. Der letzte Versuch zur Überarbeitung der Arbeitsschutzrichtlinie war im Frühjahr 2009 wegen unüberbrückbarer Gegensätze zwischen Rat und Parlament im Vermittlungsausschuss gescheitert.

Die Richtlinie müsse ein Fundament legen, das den Mitgliedstaaten erlaubt, das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf konsequent zu verfolgen. Dabei dürfe atypischer Beschäftigung nicht weiter Vorschub geleistet werden, so dbb und CNV.

CNV und dbb forderten die uneingeschränkte Beibehaltung der geltenden Rechtslage in Bezug auf die Definition des Bereitschaftsdienstes. Bereitschaftsdienst sei vollwertige Arbeitszeit.

Die maximale Arbeitsdauer dürfe 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten, wobei der Referenzzeitraum mit den Gewerkschaften zu vereinbaren sei und ansonsten 16 Wochen betrage, so CNV und dbb. Generelle Ausnahmen (Opt-out) von den in der Richtlinie festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeiten – sei es durch Tarifvertrag oder durch gesetzliche Regelungen – lehnten CNV und dbb ab.

Grünbuch Renten

Der dbb nahm Stellung zum Grünbuch Renten der EU-Kommission, das diese am 7. Juli 2010 veröffentlicht hatte (KOM(2010) 365 endgültig). In seiner Stellungnahme hielt der dbb fest: Zwar sei aufgrund der langfristigen Folgen des demographischen Wandels und der Finanzkrise eine allmähliche Angleichung bestimmter Merkmale der Alterssicherungssysteme in Europa, zumal in der Währungsunion, diskutabel. Ein europäisches Konzept für die Altersversorgung, wie vom Kommissionspräsidenten verlangt, sei aber die falsche Antwort, da die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten nach wie vor sehr verschieden seien. Im Grünbuch heiße es zwar, die Vorrechte der Mitgliedstaaten würden ebenso wenig in Frage gestellt wie die Rolle der Sozialpartner. Die Kommission sehe aber „gemeinsame Themen“ wie den Binnenmarkt, den Stabilitätspakt und die Strategie Europa 2020. Da Rentenreformen und Finanzmarktregeln für Pensionsfonds mit diesen gemeinsamen Themen verbunden sind, Wechsel- und Folgewirkungen bestehen, erkenne die Kommission eine abgeleitete Zuständigkeit.

Der dbb warnte vor einer zu weiten Auslegung der Koordinierungsrolle, die die Kommission sich zurechnet. Ganz offensichtlich leite Brüssel nun aus dem Argument der Stabilität öffentlicher Finanzen im Euroraum ein Mitspracherecht bei der Gestaltung von Alterssicherungssystemen ab. Hier werde ein umfassender Regelungsanspruch hinter der Formel verborgen, die EU wolle die Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen um Rentenreformen unterstützen. Der dbb bezeichnete dieses Brüsseler Vorgehen als unverhältnismäßig, nicht durch den EU-Vertrag gedeckt und als Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip.

Auch mit den Schlussfolgerungen des Grünbuchs stimmte der dbb nur teilweise überein. Begrüßenswert sei, dass die Kommission erstmals darauf hinweise, dass der demographische Wandel auch negative Auswirkungen auf kapitalgedeckte Alterssicherungssysteme habe. Diese seien wichtig, aber kein Allheilmittel. Die Kapitalrenten hätten sich mit den Folgen der Demografie bei Laufzeiten und Finanzreserven ebenso zu befassen wie die umlagefinanzierten Renten. Umso mehr komme es auf einen intelligenten, ausgewogenen Mix an, verschiedene Altersversorgungssysteme zu kombinieren. Dabei würden gerade Betriebsrenten eine immer wichtigere Rolle spielen. Keineswegs aber dürfe darauf hingewirkt werden, dass die private Altersvorsorge an die Stelle des auf dem Solidargedanken gründenden umlagefinanzierten Rentenversicherungssystems trete. Gerade die Finanzkrise habe vor Augen geführt, wie anfällig Pensionsfonds seien. Umlagefinanzierte Systeme würden zwar durch den demographischen Wandel beeinträchtigt, weil immer weniger Beitragszahler die Leistungen

Stellungnahmen

für immer mehr Rentenempfänger aufbringen müssten. Dafür seien diese aber, anders als kapitalgedeckte Renten, weitgehend immun gegenüber Finanzmarktkrisen.

Die Aussage des Grünbuchs, die Pensionsaltersgrenzen müssten weiter angehoben werden, kritisierte der dbb als zu pauschal. Es sei noch nicht absehbar, wie hoch das effektive Renteneintrittsalter in fünf oder gar in zehn Jahren sein werde, man wisse nicht, ob die Menschen das längere Arbeiten in einer immer stressigeren Arbeitswelt durchhalten. So werde zum Beispiel im öffentlichen Dienst überall in Europa massiv gekürzt. Die Folge der Sparpolitik sei eine enorme Aufgabenverdichtung. Eine hohe Lebenserwartung bedeute keineswegs automatisch auch eine längere physische und psychische Arbeitsfähigkeit.

Binnenmarktakte

Am 28. Februar 2011 endete die Konsultation der EU-Kommission zur so genannten Binnenmarkte (KOM(2011) 206) endgültig. Die Kommission verfolgt das Ziel, Dienstleistungen in einem Binnenmarkt ohne Beschränkungen zu ermöglichen. Damit sind auch die Daseinsvorsorge, öffentliche und soziale Dienstleistungen direkt oder indirekt betroffen. Der dbb sprach sich in seiner Stellungnahme unter anderem für eine Stärkung sozialer Aspekte gegenüber dem Wettbewerbsrecht in der öffentlichen Auftragsvergabe aus.

Der dbb betonte die Notwendigkeit einer Prüfung der beschäftigungspolitischen Folgen von Deregulierungen im Dienstleistungsbereich. Der ursprüngliche Kommissionsentwurf der Dienstleistungsrichtlinie aus dem Jahr 2004 hatte einen freien Dienstleistungsverkehr im europäischen Binnenmarkt herstellen sollen. Das Europäische Parlament hatte, weitgehend in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften, Änderungen an der Richtlinie durchgesetzt, um sozialen Verwerfungen aufgrund von möglichen Missbräuchen einer deregulierten Dienstleistungsfreiheit vorzubeugen.

Die Kommission hat jedoch in den Folgejahren klar zu erkennen gegeben, dass sie den Binnenmarkt für Dienstleistungen als noch nicht hinreichend dereguliert erachtet und weitere Initiativen zur Verwirklichung der Dienstleistungsfreiheit angekündigt. Die Binnenmarktakte soll nun mit einer Fülle von Regelungen den nächsten großen Liberalisierungsschritt darstellen.

Grünbuch Umstrukturierungen

Der dbb nahm im Januar 2012 Stellung zum Grünbuch der Europäischen Kommission über „Umstrukturierungen und Antizipierung von Veränderungen“.

Das Papier sei unausgewogen, so der dbb. Das Wettbewerbsdenken der Kommission ignoriere die sozialen Ziele der Europäischen Union. Entschieden wies der dbb Überlegungen der Kommission zurück, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erhöhen und die Löhne zu senken, um wettbewerbsfähigere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Kommission sprach von einem zu findenden Lohnanpassungsrahmen, diesen gebe es aber bereits in der Tarifautonomie der Sozialpartner.

Der dbb kritisierte das Grünbuch zudem, da die abhängig beschäftigten EU-Bürger bereits sprachlich auf ihren wirtschaftlichen Nutzen reduziert würden. Auf Ablehnung des dbb stieß auch das politische Ziel der Kommission, die Flexicurity-Agenda wiederbeleben zu wollen. Der dbb lehnt Flexicurity weiterhin ab, da die Kommission zu großes Gewicht auf externe Flexibilität legt, also auf Lockerungen des Kündigungsschutzes. Der dbb favorisiere hingegen eine Stärkung der internen Flexibilität, wie sie während des Krisenjahres 2009 sehr erfolgreich in Deutschland praktiziert worden war. Die Kommission lasse Chancen für die Weiterentwicklung der Arbeitnehmermitbestimmung völlig außer Betracht. Sie setze falsche Prioritäten.

Im Übrigen sei auch der öffentliche Dienst seit vielen Jahren von Umstrukturierungen betroffen. Damit einhergingen ein über viel Jahre konstanter Personalabbau und eine immer größere Aufgabenverdichtung.

Weißbuch Renten

Der dbb kritisierte das am 16. Februar veröffentlichte Weißbuch der EU-Kommission zur Alterssicherung in Europa (KOM(2012) 55) endgültig in seiner Stellungnahme. Der

dbb bemängelte eine fehlende Brüsseler Sensibilität für das deutsche Betriebsrentensystem. Der dbb warnte davor, das Betriebsrentensystem in Deutschland in Frage zu stellen: Betriebsrenten würden in Deutschland freiwillig gewährt. Wenn sie sich aufgrund neuer EU-Regeln verteuerten, könne das dazu führen, dass Arbeitgeber sie nicht mehr anbieten. Der dbb sorgte sich, dass Vorgaben für das Eigenkapital verschärft werden könnten, die zusätzlichen Finanzierungsbedarf auslösen würden. Das würde die bisherigen Konditionen zwangsläufig verschlechtern.

Der dbb wandte sich entschieden gegen eine Neuauflage der im Rat gescheiterten Portabilitätsrichtlinie. Zwar befürwortete der dbb Regelungen, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa verbessern. Nur dürfe dies weder zu Sozialdumping führen noch zu einer Gefährdung bestehender Sozialschutzsysteme. Besonders die im öffentlichen Dienst üblichen Betriebsrenten seien überwiegend umlagefinanziert und damit nicht für Kapitaltransfers geeignet. Der dbb verwies darauf, dass in Bezug auf den Rechtsrahmen für deutsche Betriebsrenten Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern bestehe. Dieser Konsens dürfe nicht durch Einwirkungen von außen gefährdet werden.

Konzessionen

In einer Stellungnahme vom Februar 2012 kritisierte der dbb gemeinsam mit der komba gewerkschaft den Versuch der EU-Kommission, Dienstleistungskonzessionen im Wege einer neuen Richtlinie einer stärkeren Kontrolle zu unterziehen (KOM(2011) 897).

Öffentliche Dienste müssten in öffentlicher Verantwortung bleiben. Brüssel müsse den Kommunen mehr Luft lassen, verlangten dbb und komba gewerkschaft. Es sei zwar begrüßenswert, wenn Konzessionen unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts gar nicht erfasst würden. Nur sei der im Richtlinienentwurf gemachte Vorschlag einer Schwelle von fünf Millionen Euro zu niedrig angesetzt. Die Stellungnahme wandte sich entschieden gegen das Kommissionsvorhaben. Diese Rechtsetzung sei mit der kommunalen Selbstverwaltung unvereinbar.

Mehr Rechtssicherheit lasse sich mit diesem Vorschlag nicht erzielen. Es gebe bereits verbindliche Leitlinien für Transparenz und Nichtdiskriminierung. dbb und komba gewerkschaft befürchteten negative Folgen für die Kommunen. Dabei sollte die kommunale Selbstverwaltung doch eigentlich durch den Vertrag von Lissabon gestärkt werden.

Die Kommission solle dem kommunalen Selbstverwaltungsrecht mehr Aufmerksamkeit schenken, so die gemeinsame Stellungnahme. Die Richtlinie habe, so hieß es in der Stellungnahme des dbb und der komba gewerkschaft, gravierende Folgewirkungen insbesondere für den kommunalen Raum und dort speziell für die Abfall- und die Wasserwirtschaft sowie die kommunalen Verkehrsbetriebe. Wenn der Trend weiter Richtung Liberalisierung und Privatisierung gehe, werde ein dem Universalienprinzip verpflichteter Versorgungsauftrag nicht mehr aufrecht zu erhalten sein.

Jugendarbeitslosigkeit

Der dbb veröffentlichte im Februar 2012 eine gemeinsam mit der dbb jugend veröffentlichte Stellungnahme zur Jugendarbeitslosigkeit. Wenn der Trend in Europa nicht bald umgedreht werde, drohe ein Großteil einer Generation der Gesellschaft verloren zu gehen, heißt es darin. Die Stellungnahme des dbb und der dbb jugend erfolgte anlässlich einer Mitteilung der Europäischen Kommission zur Initiative „Chancen für junge Menschen“ (KOM(2011) 933) endgültig, die helfen soll, mehr junge Menschen in Arbeit zu bringen.

Junge Menschen seien besonders stark von der Wirtschaftskrise betroffen, so die Kommission: die Jugendarbeitslosigkeit erreichte Anfang 2012 in manchen Ländern fast 50 Prozent. Die Jugendarbeitslosigkeit lag ausnahmslos in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote. In Spanien und Griechenland war fast die Hälfte der unter 25jährigen arbeitslos. Die Situation in Deutschland war zwar deutlich besser. Nach den Zahlen der Europäischen Kommission, die nach dem Erwerbsstatuskonzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) berechnet wurden, lag die Jugendarbeitslosigkeit hierzulande bei 9,1 Prozent. Damit ist sie aber immer noch drei Prozentpunkte höher als die Arbeitslosenquote der gesamten Bevölkerung.

Deutschland stehe im europäischen Vergleich gut da. Aber als europäisches Vorbild taue der deutsche Arbeitsmarkt nur bedingt. Die geringe Arbeitslosigkeit sei auch mit

Kooperationen

einem Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse einhergegangen. Befristete Verträge und geringe Gehälter trafen dabei vor allem die jungen Arbeitnehmer. Viele junge Menschen hätten im Berufsleben nicht die Stabilität, die sie bräuchten, um an eine Familiengründung zu denken. Viel werde vom demographischen Wandel geredet, aber die Bedürfnisse junger Menschen dabei häufig außer Acht gelassen.

Der dbb begrüßte die Idee, stärker auf die europäischen Sozialfonds zurückzugreifen, um auf kommunaler Ebene Projekte gegen Jugendarbeitslosigkeit zu fördern. Dennoch dürfe nicht die ganze Zuständigkeit auf staatliche Stellen abgewälzt werden, auch die europäische Wirtschaft trage eine große Verantwortung, Arbeitsplätze zu schaffen. Die Kommission habe Recht, die Lösung für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit am ehesten vor Ort in den Städten und Regionen zu suchen. Dann aber dürfe die Politik nicht gleichzeitig auf weitere Einsparungen im öffentlichen Dienst drängen.

Kooperationen

Europa-Union Deutschland

Seit Herbst 2006 sind dbb und Europa-Union Deutschland (EUD) Kooperationspartner. Die Europa-Union Deutschland ist mit über 17.000 Mitgliedern, darunter vielen Parlamentariern, die größte europapolitische Bürgerinitiative Deutschlands. Gemeinsam wurde im Dezember 2006 die erfolgreiche, von der Europäischen Kommission unterstützte und geförderte europapolitische Reihe „Europäischer Abend“ ins Leben gerufen. Im Berichtszeitraum fanden 17 Europäische Abende zu den verschiedensten aktuellen Themen statt.

Parlamentarischer Abend in Straßburg

Am 25. September 2008 veranstalteten Europa-Union und dbb einen gemeinsamen Parlamentarischen Abend in Straßburg. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen und der EUD-Präsident Peter Altmaier MdB trafen führende deutsche Mitglieder des Europäischen Parlaments zu einem Gedankenaustausch.

Peter Altmaier, der zum Zeitpunkt der Veranstaltung als Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesinnenminister vor allem im Bereich der inneren Sicherheit für Fragen der EU zuständig war, kennt die europäische Politik gut, da er selbst für einige Jahre als EU-Beamter in Brüssel tätig war. Peter Heesen misst der europäischen Zusammenarbeit große Bedeutung bei.

Etwa 20 Mitglieder des Europäischen Parlaments sowie ein Vertreter des Auswärtigen Amtes nahmen an der Veranstaltung teil, zu der die Koordinatoren der EUD-Parlamentariergruppe im Europäischen Parlament, Rainer Wieland (EVP), der Peter Altmaier im Herbst 2011 als Präsident der Europa-Union nachfolgte, und Norbert Glante (SPE) gemeinsam mit dbb und EUD eingeladen hatten.

Peter Heesen, der von seinem Stellvertreter und 1. Vorsitzenden der dbb tarifunion, Frank Stöhr, begleitet wurde, sprach mit den Abgeordneten, darunter etwa Evelyne Gebhardt (SPD), Herbert Reul (CDU), Thomas Mann (CDU) und Heide Rühle (Bündnis 90/Die Grünen), über die Frage, wie europäische Themen des öffentlichen Sektors besser vermittelt und sinnvolle Initiativen angestoßen werden könnten.

Die Abgeordneten sprachen sich für eine stärkere europäische Ausbildungskomponente im höheren Dienst aus. Vor allem solle die Mobilität auch der öffentlich bediensteten Mitarbeiter in Deutschland und Europa verbessert werden. Heesen verwies in diesem Zusammenhang auf die inzwischen leider auch in Deutschland schwierige Frage des Dienstherrenwechsels und bekräftigte die dbb Forderung nach einer Mitnahmefähigkeit von Versorgungsansprüchen.

Europäische Abende

Europäische Wirtschaftsregierung

Nachdem der dbb Ende 2006 erstmals gemeinsam mit der Europa-Union Deutschland eine europapolitische Konferenz veranstaltet hatte, entwickelte sich im Verlauf des

Jahres 2007 mit den „Europäischen Abenden“ eine neue Berliner Veranstaltungsreihe, die sich vor allem an europapolitisch Interessierte aus den Ministerien und Verbänden der Hauptstadt richtet. 2008 kam die Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland als dritter Kooperationspartner mit hinzu.

Am 10. Oktober 2007 fand mit rund 200 Gästen der dritte Europäische Abend unter der Überschrift „Für und Wider einer europäischen Wirtschaftsregierung“ statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten zu diesem Anlass den ersten öffentlichen Auftritt des neuen französischen Botschafters, Bernard de Faubournet de Montferland, in Deutschland verfolgen. Vor allen Dingen Jürgen Stark, der damalige Chefvolkswirt der Europäischen Zentralbank (EZB), übte deutliche Kritik an Frankreichs Absicht, die sich aus dem Stabilitätspakt ergebenden Verpflichtungen erst später als auf EU-Ebene vereinbart einzuhalten. Nach dem Grußwort des dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen, der die Bedeutung des deutsch-französischen Motors für den Europäischen Einigungsprozess unterstrich, hielt der französische Botschafter seine mit Spannung erwartete Rede. De Faubournet de Montferland warb um Verständnis für die französische Haushaltspolitik.

Im Anschluss ergriff der ehemalige Bundesfinanzminister Hans Eichel das Wort. Eichel forderte mehr wirtschafts- und finanzpolitische Koordinierung in der EU. An der folgenden Podiumsdiskussionsrunde nahmen neben EZB-Chefvolkswirt Jürgen Stark auch die damalige Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister der Finanzen, Barbara Hendricks, der Vorsitzende des Haushaltsausschusses im Deutschen Bundestag, Otto Fricke, Jürgen Kröger von der Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen der Europäischen Kommission und die ehemalige Korrespondentin der Financial Times in Paris und EWU-Expertin der Stiftung Wissenschaft und Politik, Daniela Schwarzer, teil.

Mindestlöhne

Ein politisch brisantes und seinerzeit intensiv diskutiertes Thema stand im Mittelpunkt des vierten Europäischen Abends von dbb und Europa-Union Deutschland am 12. Dezember 2007: „Mindestlöhne in Europa“. Während in Deutschland dieses Thema zum aktuellen Hauptstreitpunkt in der großen Koalition geworden war, hatten 20 von 27 EU-Mitgliedstaaten bereits gesetzliche Mindestlöhne.

Der Luxemburgische Arbeits- und Sozialminister François Biltgen ging in seiner Rede auf Mindestlohnstandards und ihre Auswirkungen im Großherzogtum ein. Biltgen warb für ein EU-weites Recht auf Mindestlöhne.

Nach der Rede des Ministers diskutierten Politiker und Sozialpartner sowie ein hoher Kirchenvertreter pro und contra von Mindestlöhnen. Es sprachen die Bundestagsabgeordnete Gerald Weiß (CDU), Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales, und Axel Schäfer (SPD), Europapolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Rainer Huke, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Dr. Rolf Gleissner, Wirtschaftskammer Österreich, Klaus Dauderstädt, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Chef der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) sowie Dr. Uwe Becker, evangelischer Pfarrer und Direktor der Diakonie Rheinland.

Jugend

„Raus von Zuhause“ – Chancen für junge Menschen in Europa“ lautete der Titel des fünften Europäischen Abends von dbb und Europa-Union Deutschland. Der Europäische Abend beschäftigte sich am 2. April 2008 mit den Zukunftschancen junger Europäer. Rund 300 Gäste, überwiegend Studentinnen und Studenten, nahmen an der Veranstaltung teil. Der Europäische Abend bot neben dem üblichen politischen Teil reichhaltige Informationen und persönliche Beratung für diejenigen, die einen Ausbildungs- oder Studienplatz, ein Praktikum oder einen Arbeitgeber im europäischen Ausland suchen. Die Veranstaltung wurde erstmals von der Europäischen Kommission unterstützt, die zudem nicht nur auf dem Podium, sondern auch mit eigenen Beratern im dbb forum vertreten war. Hauptrednerin des Abends war Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Über die Chancen junger Menschen auf dem europäischen Arbeitsmarkt diskutierten auf dem Podium: Christiane Westphal, Policy Coordinator Youth, Europäische Kommission, Regina Schmiege, Projektkoordinatorin für EURODESK, Jan Schubert, Vorsitzender

Kooperationen

der Jungen Europäischen Föderalisten (JEF) und Michael Westphal (verstorben), Bundesvorsitzender der dbb jugend. Es moderierte Andreas Ulrich vom Radio Berlin-Brandenburg (rbb).

Schengen

Rund 250 Gäste kamen auf Einladung von dbb, Europa-Union Deutschland und Europäischer Kommission am 15. Oktober 2008 ins Berliner dbb forum. Dort fand der sechste Europäische Abend statt, zu dem sich hochkarätige Redner wie der Bundesinnenminister Dr. Wolfgang Schäuble und der Europol-Chef Max-Peter Ratzel angekündigt hatten, um über die sicherheitspolitische Lage in Europa nach der letzten Schengen-Erweiterung zu sprechen. Im Zuge dieser Erweiterung waren die Länder Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn hinzugekommen. Die Öffnung der Grenzen war sowohl von den alten als auch von den neuen Schengen-Staaten mit Hoffnungen und Befürchtungen verbunden gewesen.

In seinem Vortrag zog Bundesinnenminister Schäuble zehn Monate nach Wegfall der Grenzkontrollen zu den östlichen Nachbarstaaten eine positive Bilanz. Ein Lob zollte Schäuble den Sicherheitsorganen. Die positiven Entwicklungen seien ganz wesentlich auf den unermüdlichen, tagtäglichen Einsatz der Polizei aus Bund und Ländern sowie ihrer Kollegen vom Zoll zurückzuführen. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen schloss sich der Anerkennung Schäubles für die Arbeit der Polizisten des Bundes und der Länder an.

In der sich anschließenden Podiumsdiskussion zum Thema „Schengen und der Kampf gegen die organisierte Kriminalität“ diskutierten Rainer Wendt, Bundesvorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), Klaus Rösler, Abteilungsleiter für Einsatzangelegenheiten bei der in Warschau angesiedelten Europäischen Grenzagentur (Frontex), Klaus Hilger Leprich, Bundesvorsitzender der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft und Vizepräsident der Union des Finanzpersonals Europas (UFE) und Max-Peter Ratzel, Direktor des Europäischen Polizeiamts (Europol). Das Schlusswort sprach Peter Altmaier MdB.

Globalisierung

Der siebte Europäische Abend, der im Dezember 2008 stattfand, stand unter dem Titel „Globalisierung light – Bietet Europa einen dritten Weg?“ Vor mehr als 200 Gästen setzten sich die hochrangigen Teilnehmer des Abends in ihren Reden und einer Podiumsdiskussion mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auseinander. Die kommissarische Leiterin der Kommissionsvertretung in Deutschland Dietlind Jering und der freidemokratische Bundestagsabgeordnete und Vorsitzende der EUD-Parlamentariergruppe Michael Link führten in das Thema ein.

Am anschließenden Panel beteiligten sich neben der stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Kirsten Lühmann der tschechische Botschafter Rudolf Jindrák, der Chef der Jungen Union, Philipp Mißfelder MdB, die Juso-Chefin Franziska Drohsel, Roland Berger und der SPIEGEL-Redakteur und Autor Markus Feldenkirchen.

Chancengleichheit

„Chancengleichheit – schneller ans Ziel mit Europa?“ – lautete die Kernfrage des 8. Europäischen Abends, der am 16. März 2009 stattfand. Rund 200 Gäste nahmen an der gemeinsamen Veranstaltung von dbb beamtenbund und tarifunion, Europa-Union Deutschland und der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland teil. Redner des Abends waren der CDU-Politiker Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesfamilienministerium und Nikolaus van der Pas, Generaldirektor der Europäischen Kommission für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

Europäisches Parlament

Am 13. Mai 2009 beschäftigte sich der 9. Europäische Abend mit der Rolle und der Bedeutung des Europaparlaments. Der Termin lag gut drei Wochen vor den europäischen Parlamentswahlen, bei denen Anfang Juni EU-weit 375 Millionen Bürgerinnen und Bürger aufgerufen waren, über die Zusammensetzung ihrer gemeinsamen Volksvertretung zu entscheiden.

Rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren der Einladung von dbb beamtenbund und tarifunion, der Europa-Union Deutschland und der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland gefolgt. Mit Pat Cox und Klaus Hänsch ließen zwei ehemalige Präsidenten des Europäischen Parlaments ihre Visionen von einem modernen Europa greifbar werden. Die Eröffnungsrede hielt der EU-Abgeordnete Rainer Wieland.

Wirtschaftskrise

Wie kommt die EU aus der Krise und wird fit für die Zukunft? Welche Maßnahmen müssen getroffen werden, um Europas Wirtschaft zu stützen und seine Bürger abzusichern? Um Antworten auf diese und weitere Fragen zu erhalten, kamen im Oktober 2009 mehr als 200 Gäste beim 10. Europäischen Abend im dbb forum zusammen. Matthias Petschke, Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, erwähnte in seiner Begrüßungsansprache die vielfältigen Maßnahmen der Europäischen Kommission zur Überwindung der Wirtschaftskrise. Über die Aufgaben einer Ratspräsidentenschaft und die aktuellen schwedischen Schwerpunkte referierte anschließend Ruth Evelyn Jacoby, die Botschafterin des Königreichs Schweden in Deutschland.

Die stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion Angelica Schwall-Düren formulierte einen Sechs-Punkte-Plan unter dem Titel „Erwartungen an Europa“. Das anschließende Panel wurde von Joachim Weidemann, dem Herausgeber des Internet-Nachrichtenportals EurActiv Deutschland, moderiert. Es diskutierten Jürgen Kröger, Leiter der Direktion „Wirtschaften der Mitgliedstaaten“ (Generaldirektion ECFIN) der Europäischen Kommission, Hubert Krieger von der europäischen Stiftung Eurofound, der europäische Grünen-Abgeordnete und Mitbegründer von Attac-Deutschland, Sven Giegold, sowie Joachim Wuermeling, Staatssekretär a.D., und Sprecher von Europa-Professionell, der Hauptstadtgruppe der Europa-Union Deutschland und Volker Treier, Chefvolkswirt des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK).

Europäische Rechtsprechung

Wie soll Europa zukünftig ein Gleichgewicht zwischen sozialen Rechten und wirtschaftlichen Interessen finden? Wie weit darf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in nationale Traditionen eingreifen und wo stellt sie eine Chance für die angemessene Weiterentwicklung von Recht in einem vereinten Europa dar? Diesen und anderen Fragen gingen die rund 250 Gäste des 11. Europäischen Abends am 9. Dezember 2009 im dbb forum Berlin nach.

Nach der Eröffnung des Abends durch die Vorsitzende der Europa-Union Berlin, Sylvia-Yvonne Kaufmann, erläuterte Max Stadler, parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin der Justiz, die Haltung der deutschen Bundesregierung.

Aus juristischer Sicht bewertete Christine Stix-Hackl die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung. Die österreichische Botschafterin in Luxemburg, die früher Generalanwältin beim Europäischen Gerichtshof war, hob auf den grundsätzlichen Konflikt zwischen Binnenmarktliberalisierung und dem Schutz der Grundrechte ab.

In der anschließenden Podiumsdiskussion, die von Andreas Ulrich vom rbb geleitet wurde, trafen der Europarechtler Christian Calliess von der Freien Universität Berlin, der Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Michael Dauderstädt, und Stefan Sträßer aus der Abteilung EU und Internationale Sozialpolitik der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) aufeinander. Sie sprachen nicht nur über Rechtsfragen, sondern auch über die politische Dimension des sozialen Europas.

Privatisierungen

Unter dem Titel „Privat oder Staat? – Öffentliche Dienstleistungen in Europa“ diskutierten im Frühjahr 2010 rund 250 Vertreter aus Politik und Verbänden auf dem gemeinsam von dbb, Europäischer Kommission und Europa-Union Deutschland veranstalteten 12. Europäischen Abend die Zukunft der Daseinsvorsorge.

Die Privatisierung der Erfüllung öffentlicher Aufgaben sei kein Selbstzweck, so Matthias Petschke, der Leiter der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland.

Kooperationen

Es gehe immer um das Erreichen von Wohlstand, wobei die privatautonome Gestaltung Vorrang habe. Hans-Günter Henneke, der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Landkreistages, bezeichnete die Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung im Vertrag von Lissabon als wichtigen Fortschritt. Auf dem Podium diskutierten unter der Moderation von Katja Weber (rbb) neben den beiden Hauptrednern auch die beiden Europaabgeordneten Thomas Mann von der CDU und Michael Theurer von der FDP sowie Jens Lattmann vom Deutschen Städtetag. In seinem Schlusswort betonte der dbb Bundesvorsitzende und CESI-Präsident Peter Heesen, dass es wenig erfolgversprechend sei, die Klärung der Frage „Privat oder Staat?“ der Europäischen Union zu überlassen. Die Traditionen und Strukturen in den einzelnen Ländern seien unterschiedlich. Einheitlichkeit um der Einheitlichkeit willen sei nicht zielführend, vielmehr müsse Vielfalt erlaubt bleiben. Ein einheitliches Europa könne es nur dann geben, wenn Gestaltungsspielräume gelassen würden, die von den einzelnen Staaten gemäß ihrer Traditionen und politischen Auffassungen genutzt werden könnten.

Arbeitsmarktpolitik

Die Europäische Kommission stellte in der im März 2010 vorgeschlagenen Strategie Europa 2020 grundsätzliche Konzepte für den europäischen Arbeitsmarkt der Zukunft vor. Auf dem 13. Europäischen Abend am 9. Juni 2010 im dbb forum Berlin diskutierten rund 200 Vertreter aus Politik und Verbänden die Zukunft des Arbeitsmarktes und in diesem Zusammenhang die aktuellen Herausforderungen der Politik.

Die Leiterin der politischen Abteilung der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, Barbara Steffner, wies darauf hin, dass die Schlagkraft einer europäischen Strategie maßgeblich von der Mitarbeit der Mitgliedstaaten abhängt. Auf die Rolle der Politik ging der parlamentarische Staatssekretär bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ralf Brauksiepe, in seiner Rede ein. In der anschließend von Birgit Marschall (Rheinische Post) moderierten Podiumsdiskussion stand die zukünftige Ausrichtung der nationalen Arbeitsmarktpolitik im Mittelpunkt.

Es diskutierten Waldemar Dombrowski, der Bundesvorsitzende der Vereinigung der Beschäftigten der Berufs- und Arbeitsmarktdienstleister (vbba), Achim Dercks, der stellvertretende Hauptgeschäftsführer des DIHK, die Bundestagsabgeordnete Gabriele Molitor (FDP), Max Uebe von der EU-Kommission sowie der Bundestagsabgeordnete Axel Schäfer (SPD).

Armutsbekämpfung

Die Europäische Kommission hatte für 2010 das „Europäische Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung“ ausgerufen, um Licht auf diese Probleme, die es in der gesamten Europäischen Union gibt, zu werfen. Der dbb, die Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland und die Europa-Union Deutschland widmeten dem Europäischen Jahr am 10. November 2010 ihren 14. Europäischen Abend. Im Rahmen des Europäischen Abends wurde erstmals der von der Europäischen Kommission neu geschaffene Journalistenpreis vergeben. Prämiiert wurde je ein Beitrag aus dem Bereich Print und Radio/Fernsehen, der „Armut und soziale Ausgrenzung“ beispielhaft aufzeigt.

Carsten Lietz, der Pressesprecher der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, zeichnete als erste deutsche Preisträger den Print-Journalisten Mario Kaiser und den Fernsehredakteur Thomas Reutter für ihre Berichte zum Leben in Armut mit dem Journalistenpreis zum Europäischen Jahr 2010 aus.

In der anschließenden Podiumsdiskussion diskutierten unter der Leitung von Professor Eckart Stratenschulte, Direktor der Europäischen Akademie Berlin, der CDU-Bundestagsabgeordnete Johann Wadepuhl, seine SPD-Kollegin Eva Högl, der Journalist und Autor Felix Huby, die stellvertretende Sprecherin der Deutschen Armutskonferenz, Michaela Hofmann, sowie Gabriele Stark-Angermeier, zweite Vorsitzende des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH).

Ehrenamt

Im dbb forum kamen am 13. April 2011 anlässlich des 15. Europäischen Abends 300 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammen, um sich auf Einladung des dbb, der Europa-Union Deutschland und der Vertretung der Europäischen Kom-

mission in Deutschland über das breite Angebot des bürgerschaftlichen Engagements zu informieren. Dieses wurde von einer Vielzahl von Verbänden des Ehrenamts auf einer Informationsbörse im Atrium des dbb Hauses dargestellt.

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen zeigte sich überzeugt, dass angesichts globaler Krise und tiefgreifender gesellschaftlicher Umwälzungen das Ehrenamt nicht im Abseits stehen dürfe, sondern einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft leisten könne. Besonders wichtig sei die Vielfalt des Engagements in Vereinen, Parteien aber auch Gewerkschaften. Das freie Wirken der Zivilgesellschaft sei ein wichtiges Element der Demokratie. Unterstützt wurde Heesen in seinem Plädoyer für das Ehrenamt durch den Parlamentarischen Staatssekretär bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Hermann Kues. Dieser wies in seiner Rede auf den großen gesellschaftlichen Wert des Ehrenamtes hin. Anschließend diskutierten Professor Thomas Olk vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, die Sozialarbeiterin Cathrin Schauer, die stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Bundesjugendrings Ursula Fehling, die grüne Bundestagsabgeordnete Britta Haßelmann sowie die Vorsitzende der Europa-Union Berlin, Sylvia-Yvonne Kaufmann.

Im Vorfeld der offiziellen Redebeiträge und Diskussionen gab es im Atrium des dbb Hauses einen regen Gedanken- und Informationsaustausch. Vertreten waren neben dem Bundesfamilienministerium der Deutsche Engagementpreis, die Internet-Plattform „engagiert-in-europa.de“, das Programm „Aktion zusammen wachsen“ sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege, die Geschäftsstelle des Europäischen Jahres 2011, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen, das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, der Bundesverband der MigrantInnen in Deutschland, die Deutsche Tafel, der Deutsche Bundesjugendring, der Deutsche Frauenrat, der Deutsche Olympische Sportbund und die Sportjugend, die Europa-Union Deutschland und die Jungen Europäischen Föderalisten sowie Jugend für Europa, das Technische Hilfswerk und – natürlich – der dbb beamtenbund und tarifunion mit seiner Bundesfrauenvertretung und der dbb jugend.

Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)

Die Herausforderungen an eine europäische Außenpolitik und den seit Ende 2009 im Aufbau befindlichen Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) unterzogen dbb, Europa-Union Deutschland und die Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland am 16. November 2011 im dbb forum berlin einer kritischen Prüfung. Thema ihres 16. Europäischen Abends mit fast 400 europainteressierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern: „Europäische Außenpolitik – Marke ohne Kern?“

Um dem vermeintlichen „Kern“ europäischer Außenpolitik näher zu kommen, skizzierte die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann bei der Begrüßung der knapp 400 Gäste, die sich im Atrium des dbb forum berlin versammelt hatten, zunächst die Quellen, aus denen sich gemeinschaftliches Handeln in Europa speist: Es seien die großen Momente der Geschichte, auf die dieses Europa bisher noch immer überzeugende Antworten gefunden habe, sagte die Bundestagsabgeordnete Lühmann mit Blick auf die europäische Finanzkrise. Die Hauptrede sprach der Außenminister der Republik Tschechien Karl Schwarzenberg. Unter der Leitung Eckart Stratenschultes diskutierten der ehemalige Botschafter und Präsident der Münchener Sicherheitskonferenz Wolfgang Ischinger, der grüne Bundestagsabgeordnete Manuel Sarrazin, Professor Thomas Risse, und der EAD-Spitzenbeamte Gerhard Sabathil.

Demokratie

Thema des 17. Europäischen Abends mit über 300 europainteressierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern: „Macht oder Ohnmacht: Europas Demokratie in der Krise?“

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen wies gleich in seiner Begrüßung auf die große Bedeutung hin, die die demokratischen Weichenstellungen in Europa für jeden Einzelnen haben. Hauptrednerin des Abends war Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger MdB. Auf dem anschließenden Panel diskutierte die Ministerin unter der Leitung von Eckart Stratenschulte mit der Europaabgeordneten Franziska Brantner, dem Vizepräsidenten des Europäischen Parlaments und Präsidenten der Europa-Union Deutschland, Rainer Wieland, der Leiterin des European Council on Foreign Relations, Ulrike Guérot, und Mirko Schwärzel vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

Gespräche und Initiativen

Netzwerk der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD)

Auch während des Berichtszeitraums war der dbb aktives Mitglied des Netzwerks der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD). Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann wurde am 23. Juni 2008 auf der Mitgliederversammlung in den Vorstand der Europäischen Bewegung Deutschland gewählt. Nach den Wahlen, Dieter Spöri wurde im Amt des Vorsitzenden bestätigt, diskutierten Joschka Fischer und Jacques Delors über die Folgen des irischen Neins zum Vertrag von Lissabon.

Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende erklärte, ihr neues Mandat im Netzwerk der Europäischen Bewegung nutzen zu wollen, um die europäische Arbeit des dbb weiter zu stärken und den Austausch mit anderen Akteuren der deutschen Zivilgesellschaft zu intensivieren. Gerade wenn der europäische Einigungsprozess ins Stocken gerate, so Lühmann, gelte es ganz besonders auch für Nichtregierungsorganisationen wie den dbb, sich für die europäische Idee einzusetzen. Kirsten Lühmann wurde einstimmig gewählt.

Der stellvertretende Vorsitzende des Beamtenbundes in Baden-Württemberg (BBW), Thomas Eigenthaler, wurde am 19. Januar 2009 in der Mitgliederversammlung des Landeskomitees Baden Württemberg der Europäischen Bewegung Deutschland als Schatzmeister ins Präsidium berufen. Eigenthaler, der zu dieser Zeit stellvertretender Bundesvorsitzender der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) war, wurde auf Vorschlag des Präsidiums einstimmig in dieses Ehrenamt gewählt.

Europawahlen 2009

Der dbb bezieht zu allen ihn interessierenden Sachfragen regelmäßig Position. Er ist aber parteipolitisch unabhängig. Es ist am Wähler, sich selbst ein Urteil zu bilden, das Wahlangebot zu wägen und schließlich individuell zu entscheiden. Dem dbb und seinem Bundesvorsitzenden Peter Heesen ist es allerdings ein Anliegen, dass möglichst viele Bürgerinnen und Bürger und möglichst viele Gewerkschaftsmitglieder von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen.

Deshalb arbeitete der dbb im Frühjahr 2009 mit dem Netzwerk der EBD zusammen, um auf die Europawahlen vom 7. Juni 2009 aufmerksam zu machen. Die EBD hatte gemeinsam mit ihren 150 Mitgliedsorganisationen, darunter auch der dbb, eine ergänzende Mobilisierungskampagne zur Europawahl organisiert. Gewerkschaften, Wirtschaftsverbände sowie größere Vereine und Initiativen wollten gemeinsam vermitteln, wie elementar wichtig die Europapolitik im Alltag aller Bürger in Europa ist. Die Bürgerinnen und Bürger wurden gezielt dort angesprochen, wo sich Europa auf sie auswirkt, also am Arbeitsplatz, in ihrer Eigenschaft als Verbraucher oder im sozial- und umweltpolitischen Bereich. Durch diese verstärkten Anstrengungen wollte das Netzwerk EBD mit allen seinen Partnern dafür sorgen, dass die Wahlbeteiligung bei den Europawahlen steigt.

De-Briefing im dbb forum

Hochrangige Vertreter der Bundesregierung, des Auswärtigen Amtes und des Bundeswirtschaftsministeriums, sowie die Europäische Kommission informierten auf Einladung des dbb am 14. Dezember 2009 ausführlich über die Ergebnisse des Europäischen Rats vom 11. und 12. Dezember. Rund 120 Interessenvertreter nahmen an der frühmorgendlichen, exklusiven Informationsveranstaltung, dem vom Netzwerk der Europäischen Bewegung veranstalteten, so genannten „EU-De-Briefing“ teil. Neben der Klimapolitik und dem Kopenhagener Gipfel wurde vor allem über die europäische Bankenaufsicht und die EU 2020-Strategie gesprochen.

Kontinuität

Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann wurde am 21. Juni 2010 von der Mitgliederversammlung des Netzwerks der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD) wieder in den Vorstand des proeuropäischen Verbändeverbandes gewählt. Der ehemalige baden-württembergische Wirtschaftsminister Dieter Spöri wurde im Präsidentenamt bestätigt. Kirsten Lühmann, die seit der letzten Bundestagswahl für die SPD im Parlament sitzt und zudem Vorsitzende des CESI-Ausschusses für Chancengleichheit ist, wurde im Juni 2010 auch in den Vorstand der EU-Frauenlobby (EWL) gewählt.

EurActiv

Im Oktober 2009 wurde der europäische Informations- und Kommunikationsdienst EurActiv, mit dem der dbb bereits erfolgreich kooperierte, Medienpartner der Veranstaltungsreihe „Europäischer Abend“. EurActiv ist das Portal-Netzwerk für Europäische Nachrichten, Hintergründe und Politikpositionen. www.euractiv.com – www.euractiv.de verfügt über Redaktionen in Berlin, Brüssel, Paris und weiteren Hauptstädten Europas. Die Berliner Redaktion befindet sich im Haus der Bundespressekonferenz, das EU-Team als größtes Brüsseler Redaktionsbüro direkt neben dem Sitz der EU-Kommission in Brüssel.

Kooperation mit der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)

Der dbb führte im Berichtszeitraum drei Kooperationsveranstaltungen mit der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS), der Deutschland-Vertretung der Europäischen Kommission, der Europäischen Akademie Berlin und der Interessengemeinschaft Friedrichstraße im dbb forum durch. Die erste Veranstaltung fand am 10. Oktober 2009 statt, dem Tag, an dem Polen als vorletztes Land den Lissabon-Vertrag ratifizierte. Gäste waren der frühere Außenminister Tschechiens Karl Schwarzenberg und der langjährige EU-Koordinator für den Balkan, der österreichische Politiker Erhard Busek. Die Veranstaltung trug den Titel „1989 – 2009, Aufbruch, Umbruch und Zusammenwachsen in Europa“.

Deutschlands Rolle in Europa stand im Mittelpunkt der zweiten Kooperationsveranstaltung. Der ehemalige österreichische EU-Kommissar Franz Fischler, die europapolitische Expertin Daniela Schwarzer (Stiftung Wissenschaft und Politik), der Berliner CDU – Europaabgeordnete Joachim Zeller sowie der Politikwissenschaftler Werner Patzelt von der TU Dresden diskutierten auf dem Panel über Deutschland in Europa. Über das deutsch-polnische Verhältnis diskutierten Vertreter aus Politik, Kultur und Wirtschaft in der dritten Veranstaltung am 4. November 2011 im dbb forum. Gäste waren die ehemalige Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth, Präsidentin des Deutschen Polen-Instituts. Nach ihrer Rede diskutierte sie auf dem Podium mit Martin Koopmann von der Stiftung Genshagen, dem Direktor des Collegium Polonicum Krzysztof Wojciechowski und dem Gesandten der polnischen Botschaft Andrzej Szyzka unter der Leitung von Marzenna Guz-Vetter von der Vertretung der Europäischen Kommission.

Gespräche und Initiativen**Portabilität von Betriebsrenten**

Die Übertragbarkeit von Betriebsrenten in Europa zu erhöhen, ist seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen der EU-Kommission. Das im Februar 2012 veröffentlichte Weißbuch Renten verdeutlicht dies. Bereits im Jahr 2007 versuchte die Kommission, die so genannte Portabilität von Zusatzrenten zu verbessern. Der dbb sah darin eine potentielle Gefahr für umlagefinanzierte Zusatzrenten, wie sie besonders im öffentlichen Dienst üblich sind. Die Stabsstelle Europa arbeitete in dieser Angelegenheit mit dem zuständigen Berichterstatter im Europäischen Parlament, dem Christdemokraten Thomas Mann, zusammen. Mann veröffentlichte im November 2007 einen ausführlichen Beitrag zur Frage der Portabilität von Betriebsrenten in den dbb europathemen aktuell.

TV Entgelt

Im Juni 2007 leitete die Europäische Kommission wegen der Gruppenpensionsversicherungen im öffentlichen Dienst ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland ein. Der dbb hatte bereits ein Jahr zuvor, als das Mahnverfahren eingeleitet wurde, gegen die Rechtsauslegung der Kommission Protest erhoben. Die dbb tarifunion sah in diesem Vorgang eine Missachtung der Tarifautonomie. Brüssel wiederum bewertete die zwischen den Sozialpartnern geregelte Entgeltumwandlung zugunsten zusätzlicher Altersvorsorge im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes als einen Verstoß gegen EU-Recht.

Die EU-Kommission hatte am 27. Juni Klage in Sachen Gruppenpensionsversicherungen erhoben. Hierbei ging es um ein tariflich vereinbartes System der Entgeltumwandlung beziehungsweise um die Zusatzrente im öffentlichen Dienst. Die Gewerkschaften hatten dieses System gemeinsam mit den kommunalen Arbeitgebern entwickelt und

Gespräche und Initiativen

tarifvertraglich geregelt. Brüssel sah in dem dabei gewählten Vergabeverfahren für die Durchführung der Entgeltumwandlung einen Verstoß gegen das europäische Vergabe- und Wettbewerbsrecht.

Aus Sicht der dbb tarifunion und ihres Vorsitzenden Frank Stöhr verstieß diese tarifliche Regelung jedoch keineswegs gegen europäisches Recht. Das Vergabe- und Wettbewerbsrecht könne nicht über die Autonomie der Sozialpartner gestellt werden. Die Tarifautonomie dürfe nicht in Frage gestellt werden. Dies entspreche nicht denen von der europäischen Kommission proklamierten sozialpolitischen Zielen. Im Jahre 2003 hatten Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung abgeschlossen. Als Durchführungsweg waren primär die öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen vorgegeben. Mit der Festlegung des Durchführungswegs auf die Zusatzversorgungseinrichtungen wollten die Tarifvertragsparteien eine bewusste Entscheidung vor dem Hintergrund der Tarifautonomie und des sozialen Schutzes für eine kostengünstige und effektive Altersvorsorge im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treffen.

Privatisierungen

Die im November 2007 erschienene 36. Ausgabe der dbb europathemen spezial beschäftigte sich mit den Folgen der Marktöffnung in wesentlichen Bereichen der Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse. Die Betrachtung beschränkte sich dabei nicht auf Deutschland und fokussierte auf den Bereichen Post und Telekommunikation, Personennahverkehr und Eisenbahn sowie Energie und Wasser.

Die umfangreiche Darstellung des dbb zeigte auf, dass die Liberalisierung dieser vielfach netzgebundenen Aufgabenbereiche neue Marktstrukturen hervorgebracht hat, wobei nicht immer echter Wettbewerb an die Stelle des vorherigen staatlichen Monopols getreten ist. Der dbb betonte, die Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienste hätten stets Folgen für die Nutzer. Als Bürger verlören sie demokratische Einflussmöglichkeiten. Denn Leistungen der Daseinsvorsorge, die zumeist auf kommunaler Ebene erbracht werden, lägen je nach Privatisierungsgrad nicht mehr im Zuständigkeitsbereich der Kommune. Deshalb werde mit jeder Privatisierung die Selbstverwaltung auf der kommunalen und regionalen Ebene immer mehr eingeschränkt und damit das Selbstverwaltungsrecht nachhaltig reduziert. Demokratische Kontrolle durch von der Bürgerschaft gewählte kommunale und regionale Parlamente finde entweder gar nicht mehr oder nur noch stark eingeschränkt statt. Auch als Verbraucher erlebten die Nutzer oftmals nachteilige Veränderungen. Dabei gehe es vor allem um den Preis, die Qualität und die Verfügbarkeit der Dienste.

Eine zentrale Schlussfolgerung der Darstellung lautete, es sei da wo private Dienstleister an die Stelle der öffentlichen Alleinstellung auf dem Markt treten wichtig, dass der Staat als Regulierer dem privaten Anbieter oder Betreiber den Universaldienst sichernde Verpflichtungen auferlege. Entgelt- und Qualitätskontrolle seien unverzichtbar.

In der dbb Ausarbeitung heißt es weiter, allgemein sei zu beobachten, dass die Arbeitsbedingungen sich verschlechtern, wenn Märkte liberalisiert und öffentliche Dienstleistungen privatisiert werden. Schließlich wollten private Investoren Dividenden sehen. Dies erzeuge großen Druck auf die Dienstleister, Gewinne zu erwirtschaften.

Seit der 1986 unterzeichneten Einheitlichen Europäischen Akte (EEA), in der das Ziel des EG-Binnenmarkts festgeschrieben wurde, habe die Europäische Gemeinschaft beziehungsweise die spätere Europäische Union politischen wie auch legislativen Einfluss auf ihre Mitgliedstaaten genommen, öffentliche Dienstleistungen für den Markt zu öffnen. Private Dienstleistungen hätten insbesondere in den neunziger Jahren als hochwertiger und preisgünstiger gegolten, wobei Brüssel zur Verwirklichung eines gut funktionierenden Binnenmarkts „lediglich“ Marktöffnungen verlangte, nicht Privatisierungen.

Der Enthusiasmus, mit dem Marktöffnung und Privatisierungen im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge lange Zeit betrieben wurden, sei größerer Nüchternheit gewichen. Pro und contra würden von den verantwortlichen Politikern sorgsamer abgewogen. Inzwischen, also 2007, gebe es sogar Gegentrends. Die Grenzen der Entstaatlichung seien sichtbar geworden.

Methode der offenen Koordinierung

Der dbb beteiligte sich Anfang März 2008 an einer Konferenz zur Methode der offenen Koordinierung (MOK) in der europäischen Gesundheitspolitik in Potsdam. Es ist dem dbb ein Anliegen, dass in dem sozial besonders sensiblen Bereich der Gesundheitspolitik nicht allein Liberalisierungsbestrebungen das Bild bestimmen. Gewachsene Strukturen müssen berücksichtigt werden. Gesundheitliche Dienstleistungen fallen nach wie vor nicht in den Zuständigkeitsbereich der EU. Dementsprechend sind sie nicht von der Dienstleistungsrichtlinie vom 12. Dezember 2006 umfasst.

Die MOK sollte im Bereich der Gesundheitspolitik ermöglichen, intergouvernementalen Informationsaustausch zu betreiben. Eine Rechtsangleichung durch die Hintertür sollte hingegen nicht stattfinden. Der Grenzpfad zwischen den Chancen und Gefahren der MOK im Bereich Gesundheit ist folglich schmal. Gerade im Gesundheitswesen bestehen starke strukturelle Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. Das wurde auch auf der Potsdamer Konferenz deutlich.

Der dbb sprach sich für eine stärkere Gewichtung der sozialen Aspekte der Gesundheitspolitik in der vergleichenden europäischen Betrachtung aus. Gesundheit sei ein soziales Gut und nicht vornehmlich ein Wettbewerbsindikator. Als soziales Gut müssten Gesundheitsdienstleistungen der gesamten Bevölkerung zugänglich sein.

Ein weitreichender Zugang der Bevölkerung zu Gesundheitsdienstleistungen sei ohne eine flächendeckende Struktur der Gesundheitsversorgung nicht umsetzbar. Das öffentliche Krankenhauswesen leiste hier einen wichtigen Beitrag. Liberalisierungen im Gesundheitswesen dürften nicht dazu führen, dass vornehmlich nach Geldbeutel behandelt werde. Nicht nur der Zugang, auch die Qualität der Gesundheitsversorgung müssten stärker in die vergleichende EU-weite Betrachtung einfließen. Motiviertes, sehr gut ausgebildetes Personal könne diese Qualität gewährleisten. Alles in allem dürfe die Sozialpolitik nicht von einer starken Wettbewerbspolitik verdrängt werden.

Anerkennung von Berufsqualifikationen

Im März 2008 führten die dbb europathemen aktuell ein Gespräch mit der Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen, in dem es unter anderem auch um europaweite Möglichkeiten der Fortbildung speziell für junge Menschen ging. Auf die Frage, was getan werden müsse, um Hürden bei der gegenseitigen Anerkennung von Diplomen und Berufsabschlüssen abzubauen, antwortete die Ministerin, dass auf diesem Gebiet große Fortschritte erzielt worden seien.

Globalisierungskritik

Im September 2008 schrieb die stellvertretende Vorsitzende der dbb tarifunion Sieglinde Hasse in den dbb europathemen aktuell über Chancen und Risiken der Globalisierung. Mit Sorge seien die Auswirkungen des Standortwettbewerbs sowohl global als auch innerhalb der EU zu beobachten. Während die Geldanleger ihr Kapital weltweit in Sekundenbruchteilen verschieben könnten, gehe die Sorge unter den Beschäftigten um, der Wert menschlicher Arbeit werde nur noch als Kostenfaktor wahrgenommen, den es zu eliminieren oder zu drücken gelte. In Europa öffne sich zunehmend die Schere zwischen Arm und Reich. Der Anteil der Armen steige, in Deutschland insbesondere bei Alleinerziehenden und Kindern. Die Mittelschicht schwinde infolge real stagnierender Löhne und der Abnahme von tarifgebundenen Vollzeitarbeitsplätzen. Nur das Kapital profitiere überproportional.

Dienstleistungsfreiheit

Regelmäßig beraten in Brüssel Vertreter der Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam mit der Europäischen Kommission über die Lage der Wanderarbeitnehmer in Europa. In der Novembersitzung 2008 des Beratenden Ausschusses für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer forderten die Gewerkschaften Maßnahmen gegen das Lohn- und Sozialdumping im Dienstleistungsmarkt. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Heinz Ossenkamp war bis 2008 Mitglied des EU-Freizügigkeitsausschusses. 2009 übernahm der Leiter der Stabsstelle Europa, Christian Moos, dieses Mandat.

Gespräche und Initiativen

Die europäischen Gewerkschaften erklärten in der Sitzung vom 28. November, sie seien nicht grundsätzlich gegen eine Öffnung der Arbeitsmärkte, sofern diese mit einer effektiven Überprüfung der arbeitsrechtlichen und sozialen Lage im Bereich insbesondere der Dienstleistungen einhergehe.

Die Gewerkschaften forderten im EU-Freizügigkeitsausschuss aber einhellig, dem Missbrauch der Dienstleistungsfreiheit müsse ein Riegel vorgeschoben werden. Im Bereich der Wanderarbeitnehmer gehe es dagegen hauptsächlich um gut qualifizierte Arbeitnehmer, deren reguläre Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat kaum zu Verzerrungen auf den Arbeitsmärkten führe.

Mindesturlaubsansprüche

Der dbb begrüßte das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Fortgeltung von Mindesturlaubsansprüchen bei längerer Krankheit (verbundene Rechtssachen C-350/06 und C-520/06) vom 20. Januar 2009. Das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf und das britische Oberhaus hatten den EuGH 2006 um Vorabentscheidungen in zwei Rechtssachen gebeten, die beide die Frage der Verfallbarkeit von bezahltem Urlaub betrafen. Das europäische Recht sieht einen Mindestjahresurlaub von vier Wochen vor. Ausdrücklich wies der EuGH in seinem Urteil Anfang 2009 darauf hin, dass die Tarifparteien günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer treffen können.

Nach einigen sehr zweifelhaften Urteilen führe diese Luxemburger Vorabentscheidung endlich wieder zu einer Stärkung von Arbeitnehmerrechten, sagte Frank Stöhr, der Vorsitzende der dbb tarifunion. Der EuGH hatte entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub unbefristet fortbesteht, wenn der Arbeitnehmer den Erholungsurlaub aufgrund längerer Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann. Zudem muss ein materieller Ausgleich für nicht genommenen Urlaub gewährt werden, wenn dieser nicht mehr angetreten werden kann, weil der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit Rentner geworden ist und deshalb nach seiner Erkrankung nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte.

Rechtsgrundlagen der Entscheidungen des EuGH in den beiden verbundenen, deutschen und britischen Vorabentscheidungsverfahren waren die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) und die einschlägigen Bestimmungen der europäischen Verträge zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Das Bundesurlaubsgesetz und die sich daraus ableitenden Normen verstießen den Vorabentscheidungen des EuGH zufolge gegen europäisches Recht, da sie die Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen zuließen. Die für den Bereich von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern gefällte Entscheidung des EuGH konnte nicht unmittelbar auf die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Beamten übertragen werden. Das Urteil des EuGH zum Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern machte nach Dafürhalten des dbb allerdings auch Anpassungen im Beamtenrecht erforderlich. Diese betrafen die Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte.

Novelle der Arbeitszeitrichtlinie

Am 17. Dezember 2008 lehnte das Europäische Parlament die Arbeitszeitrichtlinie nach starken Protesten auch des dbb und der CESI in 2. Lesung ab. Daraufhin wurde ein Vermittlungsverfahren eingeleitet. Rat und Parlament mussten in den folgenden Wochen einen tragfähigen Kompromiss finden, um ein Scheitern der Arbeitszeitrichtlinie zu verhindern. Der dbb hatte das Parlamentsvotum zum Bereitschaftsdienst in einer ersten Reaktion begrüßt. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen erwartete aber, dass hinsichtlich der bisherigen Opt-out Regelung eine Lösung für die Berufsfeuerwehr gefunden werden müsse.

Eckhard Schwill, Justitiar der komba Gewerkschaft, und die dbb Bundesgeschäftsstelle, nahmen am 12. Februar 2009 in Brüssel an einem Arbeitsfrühstück zum Vermittlungsverfahren mit deutschen EU-Abgeordneten teil. Die sozialdemokratische Europaabgeordnete Karin Jöns hatte die Schirmherrschaft über diese informelle Gesprächsrunde. Die Gewerkschaftsvertreter und die Abgeordneten waren sich einig: Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit, und das Opt-out muss fallen.

Insgesamt nahmen etwa 35 EU-Parlamentarier, Gewerkschaftsvertreter, auch von DGB und Ver.di, und Mitarbeiter der Fraktionen im Europaparlament an dem Gespräch

teil. Auch die Europäische Kommission und die Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland waren auf Arbeitsebene vertreten. Neben Karin Jöns waren von den EU-Abgeordneten Elmar Brok, Matthias Groot, Ulrike Rodust und Elisabeth Schrödter dabei. Die Fraktionen, die mit ihren Mehrheiten in der 2. Lesung für die Ablehnung des Ratsvorschlages beziehungsweise des „Gemeinsamen Standpunkts“ der Regierungen gesorgt hatten, waren damit hochrangig repräsentiert.

Am 28. April 2009 scheiterte das Vermittlungsverfahren. Das Parlament blieb bei seiner den Gewerkschaften, auch dem dbb, gegebenen Zusage: Es blieb bei seiner Forderung nach einer Abschaffung des Opt-out und der Anerkennung von Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit. Damit war klar, dass es vorerst keine neue Arbeitszeitrichtlinie geben würde. Die geltende Arbeitszeitrichtlinie blieb damit unverändert in Kraft.

Bereits 2010 bereitete die Europäische Kommission ein neues Rechtsetzungsverfahren vor. Der dbb und die komba-Gewerkschaft führten daraufhin Gespräche mit Kommissionsbeamten und Abgeordneten in Brüssel. Dabei wurde deutlich, dass sektoralen Besonderheiten im öffentlichen Dienst, insbesondere bei Feuerwehr und Polizei, aber auch in den Krankenhäusern, verstärkt Rechnung getragen werden dürfte.

An Sondierungsgesprächen im Januar 2010 nahmen Norbert Brewer, Vorsitzender des Fachbereichs Feuerwehr der komba, Eckhard Schwill, Justitiar der komba, die dbb Bundesgeschäftsstelle und das Generalsekretariat der CESI teil.

Für den Spätherbst 2010 wurde eine neue Rechtsetzungsinitiative der Kommission erwartet. Der dbb beteiligte sich im April 2010 mit einer Stellungnahme zu Einzelaspekten der bevorstehenden Überarbeitung der Richtlinie an der einer solchen Initiative vorangehenden Konsultation. Der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, sprach am 15. September 2010 mit dem europäischen Nachrichtenportal EurActiv.de über seine Erwartungen: Die Kommission solle den Eindruck vermeiden, auf Druck bestimmter Mitgliedstaaten und dortiger Arbeitgeberinteressen initiativ zu werden. Es gebe insbesondere im Krankenhausbereich auf Arbeitgeberseite eine klare Agenda; Bereitschaftsdienste sollten entgegen den einschlägigen Urteilen des Europäischen Gerichtshofs nicht mehr vollwertig als Arbeitszeit anerkannt werden. Das Arbeitgeberinteresse bestehe nach wie vor darin, eine Zeitkategorie ‚inaktive Zeit‘ in die Richtlinie einzubringen. Bereitschaftszeit, die am Arbeitsplatz zugebracht wird, müsse aber als Arbeitszeit gewertet werden. Für eng begrenzte Bereiche des öffentlichen Dienstes wie der Sicherheit forderte Stöhr auch in einer neuen Richtlinie besondere Regelungen beizubehalten.

Die Kommission legte schließlich im Berichtszeitraum (bis einschließlich April 2012) keinen Vorschlag vor, da die europäischen Sozialpartner des branchenübergreifenden sozialen Dialogs in der Zwischenzeit Verhandlungen aufgenommen haben, um im Wege einer sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung, die per Richtlinie in europäisches Recht umgesetzt werden muss, eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie zu ermöglichen. Die Verhandlungen dauern im April 2012 an. Beobachter halten eine Einigung für unwahrscheinlich, wenn auch nicht für unmöglich.

Dienstleistungskonzessionen

Der dbb begrüßte ausdrücklich ein wichtiges Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 10. September 2009. Der EuGH hatte in dem Vorabentscheidungsverfahren (Rs. C-206/08) entschieden, dass Dienstleistungskonzessionen in der Wasserwirtschaft grundsätzlich nicht als Dienstleistungsaufträge zu bewerten seien. Es besteht also keine formale Ausschreibungspflicht. Die Vergabe kann freihändig im Ermessen des kommunalen Auftraggebers erfolgen. Der dbb erklärte hierzu, dass mit diesem Urteil die kommunale Wasserwirtschaft gestärkt werde und letztlich auch die kommunale Selbstverwaltung, denn das Urteil dürfte Signalwirkung auch für andere Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge haben.

Europäisches Parlament

Aus Anlass der Europawahlen fokussierten die dbb europathemen 2009 und 2010 auf die Vorstellung der Arbeit deutscher EU-Abgeordneter mit besonderen parlamentarischen Aufgaben. Über mehrere Monate wurden parteiübergreifend einzelne Politiker vorgestellt. Hierzu wurde mit den Büros der Abgeordneten zusammengearbeitet.

Gespräche und Initiativen

Den Anfang machten der Vorsitzende des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie Herbert Reul (CDU) und die Vorsitzende des Ausschusses für Kultur und Bildung, Doris Pack (CDU). Es folgten der Vorsitzende des Ausschusses für Umweltfragen, Volksgesundheit und Lebensmittelsicherheit Jo Leinen (SPD), der Vorsitzende des Rechtsausschusses Klaus-Heiner Lehne (CDU), der Vorsitzende des Sonderausschusses zur Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise Wolf Klinz, die Vize-Präsidentin des Europäischen Parlaments Dagmar Roth-Behrendt (SPD), die Vorsitzende der FDP im Europäischen Parlament, Silvana Koch-Mehrin, der Vizepräsident des Europäischen Parlaments Rainer Wieland (CDU), die Co-Vorsitzende der Fraktion Die Grünen/Europäische Freie Allianz, Rebecca Harms und der Fraktionsvorsitzende der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament Martin Schulz.

Europäischer Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist inzwischen der am weitesten entwickelte Bereich der Sozialpolitik innerhalb der Gemeinschaft. Die Stabsstelle nahm dies 2009 zum Anlass, eine detaillierte Darstellung des Arbeitsschutzes auf europäischer Ebene zu erstellen. Die 45. Ausgabe der „dbb europathemen spezial“ wurde ganz dem Arbeitsschutz gewidmet, denn der Arbeitsschutz ist ein wichtiger sozialpolitischer Bereich, in dem der Einfluss europäischer Politik maßgebend ist.

Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon

Nach zähen politischen Verhandlungen und vielen Zugeständnissen an einzelne Mitgliedstaaten trat der Vertrag von Lissabon zum 1. Dezember 2009 in Kraft. Der Vertrag soll die Europäische Union handlungsfähiger und gleichzeitig demokratischer machen. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen begrüßte diesen Schritt Anfang Dezember 2009. Der neue Vertrag sei auch ein Fortschritt für den öffentlichen Dienst. So sei erstmals die kommunale Selbstverwaltung im Europäischen Primärrecht enthalten und die Daseinsvorsorge werde stärker gewürdigt. Heesen forderte, die Europäischen Institutionen müssten diesen veränderten Vorgaben nun folgen.

Inkrafttreten der Grundrechtecharta

Mit dem Vertrag von Lissabon trat auch die Grundrechtecharta in Kraft. Europa hat sich damit zusätzlich zu den Grundrechtskatalogen der nationalen Verfassungen und den bestehenden völkerrechtlichen Texten eigene Grundrechte gegeben. Grundrechte werden in stärkerem Maße als bisher auf europäischer Ebene einklagbar. Auch für den öffentlichen Dienst ist dies von Bedeutung. Die Stabsstelle Europa informierte im Februar 2010 in Veröffentlichungen im GDS-Magazin und in den dbb europathemen aktuell umfassend darüber.

EU-Seminar für türkische Beamte

Im Rahmen der EU-Beitrittsverhandlungen mit der Türkei wird auch der türkische öffentliche Dienst auf seine Europatauglichkeit geprüft. Um den Informationsaustausch mit anderen Mitgliedsländern der EU voranzubringen, veranstaltete die Agentur für Informationsaustausch und technische Unterstützung der Europäischen Kommission (TAIEX) Anfang März 2010 ein Seminar für türkische Arbeitnehmer und Arbeitgeber des öffentlichen Diensts in Ankara. Unter den Referenten waren neben François Ziegler als Repräsentant der Europäischen Kommission auch Vertreter der CESI und des dbb.

Nina Twardy von der CESI referierte über das Streikrecht im öffentlichen Dienst in den verschiedenen europäischen Ländern. Ebenfalls für die CESI präsentierte Dr. Christoph Vondenhoff die Situation der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst in Ungarn. Für den dbb präsentierte Thomas Bemann, Referent in der Stabsstelle Europa, die Situation der Gewerkschaften des öffentlichen Diensts in Deutschland. Er informierte über die Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst und erklärte, welche Gewerkschaftsrechte die beiden Statusgruppen haben.

Europa in der Bildung

Vom 15. bis 17. April 2010 tagten auf Einladung der dbb akademie Bildungsverantwortliche der dbb Mitgliedsorganisationen in Straßburg. Die Gruppe sprach unter anderem

mit dem CDU-Politiker Rainer Wieland, einem der Vizepräsidenten des Europäischen Parlaments, über Perspektiven der europäischen Integration.

Die Arbeit des dbb auf europäischer Ebene präsentierte Volker Stich, der Vorsitzende des baden-württembergischen Beamtenbunds und Vorsitzende der Grundsatzkommission Europa des dbb.

Flexicurity

Im Mai 2010 schrieb der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt in den dbb europathemen einen Beitrag über das arbeitsmarktpolitische Reformkonzept „Flexicurity“. Flexicurity war besonders 2010 ein Kernthema der Arbeit der Stabsstelle Europa des dbb. Die Finanz- und Weltwirtschaftskrise begann 2010, die Debatte über die Flexicurity zu beeinflussen.

Die Flexicurity, wie sie von der Kommission definiert und auch vom Rat diskutiert wird, zeichnet sich durch vier Säulen aus. Die erste Säule besteht in einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Die zweite Säule stellt eine aktive Arbeitsmarktpolitik dar, die lange Verweildauern in der Arbeitslosigkeit effektiv verhindern soll. Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens zum Zwecke einer hohen Beschäftigungsfähigkeit der Menschen bilden die dritte Säule. Moderne Sozialschutzsysteme, die in der Arbeitslosigkeit und im Alter vor Armut schützen, bilden die vierte Säule oder Komponente des Flexicurity-Modells.

Aus dbb Sicht war die so genannte interne Flexibilität in der bis dato geführten Diskussion eindeutig zu kurz gekommen. Zu interner Flexibilität zählen Betriebsvereinbarungen und tarifliche Öffnungsklauseln, die anders als einfachgesetzliche Regelungen des Arbeitsrechts von den Sozialpartnern getragen werden.

Finanztransaktionssteuer

Anlässlich der Einigung der Bundesregierung vom 18. Mai 2010, eine Finanzmarktsteuer einführen zu wollen, äußerte sich der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Dieter Ondracek. Unklar bleibe, ob die Bundesregierung eine Finanztransaktionssteuer oder eine Finanzaktivitätssteuer wolle. Letztere ziele nicht auf Spekulanten, sondern auf Bankengewinne und Banker-Boni. In Reaktion auf die Brüsseler Verhandlungen sprach sich Dieter Ondracek, unzweideutig für eine Finanztransaktionssteuer aus.

Ein halbes Prozent auf alle Umsätze aus Finanztransaktionen ergebe allein in Deutschland rund 17 Milliarden Euro jährlich. Ein Vorangehen in Deutschland und Europa werde politischen Druck auch in anderen Ländern erzeugen, das Gleiche zu tun, urteilte Ondracek.

Deutsche Lohnentwicklung im europäischen Vergleich

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt, Vorsitzender des Fachausschusses für Beschäftigung und Soziales (SOC) der unabhängigen europäischen Gewerkschaften (CESI), sprach am 26. Mai 2010 mit dem europäischen Nachrichtenportal EurActiv.de über die Lohnentwicklung in Deutschland und Europa. Makroökonomische Ungleichgewichte wie die sehr unterschiedliche Lohnentwicklung in der Eurozone müssten abgemildert und perspektivisch beseitigt werden.

Gerade in der Einkommensstruktur sah Dauderstädt eines der Kernprobleme der Eurokrise. Deutschland sei das einzige Euroland, in dem die Reallöhne in den vergangenen 15 Jahren zurückgegangen seien. Die negative Lohndrift in Deutschland müsse beendet werden. Um aus der Schuldenkrise, die im Kern eine Vertrauenskrise sei, herauszukommen, könne nicht undifferenziert überall gespart werden. Sonst drohe einigen Staaten wirtschaftliche Stagnation, anderen ein Rückfall in die Rezession und den am stärksten von der Krise betroffenen eine Depression. Für ganz Europa gelte, dass Lohnkürzungen eine wirtschaftliche Abwärtsspirale massiv verstärkten.

Deutsche Beamte im Europäischen Auswärtigen Dienst

Kritik an den Vorbereitungen für den Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) kam 2010 nicht nur aus dem Europäischen Parlament, das sich vor allem um die haushalte-

Gespräche und Initiativen

rische Kontrolle des EAD und seine politischen Mitwirkungsrechte sorgte. Hans-Ulrich Benra, der Chef des Verbandes der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB), machte sich um Juli 2010 für eine angemessene Berücksichtigung deutscher Diplomaten stark. Ziel sei es, möglichst viele Stellen in der neuen Brüsseler Behörde und ihren geplanten 130 Botschaften für deutsches Personal zu reservieren. Benra arbeitete in dieser Frage eng mit dem Personalratsvorsitzenden des Auswärtigen Amts, Michael Schmidt-Edinger, und der dbb Bundesgeschäftsstelle zusammen.

Schmidt-Edinger verfolgte die Verhandlungen über das Personalstatut des EU-Außenamts aufmerksam. Denn die Perspektiven der Mitarbeiter des deutschen Auswärtigen Amts für einen Einsatz im EAD werden maßgeblich durch das Statut bestimmt. Am 16. September führte Schmidt-Edinger, der auch Beisitzer im Bundesvorstand des Verbandes der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB/Mitglied im dbb beamtenbund) ist, gemeinsam mit der dbb Bundesgeschäftsstelle ein ausführliches Gespräch mit Bernhard Rapkay, dem für die Änderung des europäischen Beamtenstatuts zuständigen Berichterstatter im Europäischen Parlament. Parlament und Rat arbeiteten zu diesem Zeitpunkt mit Hochdruck daran, das Gesetzgebungsverfahren zum EAD noch im November 2010 zum Abschluss zu bringen.

Vor allem die Frage, wer über eine Verlängerung der zunächst auf vier Jahre befristeten Verweildauer von Diplomaten aus nationalen auswärtigen Diensten im EAD entscheidet, war noch offen. Rapkay wollte, dass die Diplomaten diese Entscheidung ohne ihre nationalen Dienstherrn treffen können. Er wurde in dieser Forderung vom Vorsitzenden des Personalrats im Auswärtigen Amt im Grundsatz unterstützt. Rapkay und Schmidt-Edinger befürchteten, dass ein Genehmigungsvorbehalt des jeweiligen nationalen diplomatischen Dienstes zu Loyalitätskonflikten führen könnte.

Evaluation des Bologna-Prozesses

Im Herbst 2010 unternahm der dbb eine Evaluation des Bologna-Prozesses, die in mehreren Teilen in den dbb europathemen aktuell veröffentlicht wurde. Der europäische Bologna-Prozess betrifft mittelbar oder unmittelbar viele Gruppen auch im öffentlichen Dienst. Die Bewertungen fielen je nach Berufsgruppe durchaus unterschiedlich aus.

Die Vorsitzende des Verbandes Hochschule und Wissenschaft, Prof. Elke Platz-Waury setzte sich mit dem Bachelor- und Master-Studium auseinander. Der stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Philologenverbands (DPHV) Horst Günther Klitzing behandelte die Veränderungen, die die Bologna-Reform für den Beruf des Lehrers mit sich gebracht hat. Berthold Gehlert, Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS) analysierte die Situation des Berufsbildungssystems. Die Vorsitzende der dbb Jugend, Sandra Hennig, unternahm eine Bestandsaufnahme der Bologna-Reform aus Sicht der Jugend. Der Vorsitzende des Personalrats im Auswärtigen Amt etwa, Michael Schmidt-Edinger, schilderte die Wirkungen von Master und Bachelor auf die Laufbahnentwicklung der Bundesbeamten. Der Vorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) Rainer Wendt thematisierte den Stand des Bologna-Prozesses aus Sicht der Polizei.

Kettenverträge im öffentlichen Dienst

Frank Stöhr, Chef der dbb tarifunion, erwartete im Oktober 2010, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) so genannte „Kettenverträge“ im öffentlichen Dienst für unzulässig erklären werde. Über 360.000 Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst haben Zeitverträge. In den vergangenen Jahren habe es eine starke Zunahme von Zeitverträgen im öffentlichen Dienst gegeben, kritisierte Stöhr. Betroffen seien vorwiegend Frauen, was nach Stöhrs Einschätzung einen Verstoß gegen europäisches Antidiskriminierungsrecht darstellen könnte.

Arbeitsverträge auch im öffentlichen Dienst befristen zu können, sei nicht nur vertretbar sondern in bestimmten Fällen geboten, sagte Frank Stöhr. Schließlich gebe es zeitlich begrenzte Projekte, für die zeitlich befristet Personal benötigt werde. Das gelte etwa für den universitären Forschungsbereich. Insbesondere seien Zeitverträge wichtig, um Vertretungen für Mitarbeiter in Kindererziehungszeiten zu ermöglichen. Diese begründeten Ausnahmen allein rechtfertigten jedoch nicht die stete Zunahme solcher Arbeitsverhältnisse. Das beachtliche Anwachsen von befristeten Verträgen sei nicht mehr durch befristete Aufgaben und Vertretungen zu erklären, so Stöhr.

Laut Stöhr werden zunehmend Aufgaben, die eigentlich dauerhafter Art seien, in befristete Arbeitsverträge aufgespalten. Dies geschehe unter Rückgriff auf jene Gesetzesklausel, die finanzielle beziehungsweise haushaltsrechtliche Gründe gelten lässt. Die öffentliche Hand sollte arbeitsrechtlich eine Vorbildfunktion haben, sagte Stöhr.

Hintergrund der erwarteten EuGH-Entscheidung war unter anderem ein Vorlageverfahren (Az.: 7 AZR 485/09), das vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in Gang gesetzt worden war. Ähnlich gelagerte Fälle waren dem EuGH auch vom Landesarbeitsgericht Köln vorgelegt worden. Das BAG ging davon aus, dass der weite Spielraum der öffentlichen Arbeitgeber in Bund, Ländern und Gemeinden, Arbeitsverträge aus finanziellen Gründen zu befristen, gegen europäisches Recht verstößt. Der EuGH sollte dies nun im Wege einer Vorabentscheidung klären. Geklagt hatte eine nordrhein-westfälische Justizangestellte, die innerhalb von zehn Jahren 13 Arbeitsverträge mit ein und demselben öffentlichen Arbeitgeber hatte.

Die 2012 verkündete EuGH-Entscheidung fiel jedoch zu Ungunsten der Arbeitnehmer aus. Kettenverträge bleiben demnach im öffentlichen Dienst möglich.

Kulturelle Vielfalt im öffentlichen Dienst

Der dbb Bundesvorsitzende war 2007 und 2008 Botschafter für Vielfalt in der Kampagne der Bundesregierung ‚Vielfalt als Chance‘. Im Frühjahr 2011 wurde ein ausführlicher Beitrag zu Vielfalt im öffentlichen Dienst in den dbb europathemen veröffentlicht. Die Quintessenz des Beitrags lautete: Die Verwaltung kann weit reichende, positive Integrationseffekte erzielen. Das gilt für alle öffentlichen Dienstleistungen, die klassische Verwaltung und auch für die Sozialversicherung. Die öffentliche Verwaltung kann dabei nicht nur in ihrer regulativen und distributiven, sozialstaatlichen Funktion eine besondere Rolle einnehmen. Sie kann ein Integrationsmotor sein. Das gilt auch für die Träger der Sozialversicherung, die in der sozialen Marktwirtschaft grundlegende öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Dabei reicht es nicht aus, die deutschstämmigen Mitarbeiter interkulturell zu schulen. Vielmehr ist eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung sinnvoll. Auch Neubürger können in der Verwaltung ihren Platz als Beschäftigte finden.

Länderübergreifende Verwaltungszusammenarbeit

Im Februar 2011 befasste sich die Stabsstelle Europa schwerpunktmäßig mit der Verwaltungszusammenarbeit von EU-Staaten im Bereich der Euregios. Neben einer Ausarbeitung zu den Aufgaben der Euregios wurde ein Gespräch mit dem Ministerpräsidenten der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien, Karl-Heinz Lambertz geführt und in den europathemen veröffentlicht.

Polizeireformen in Deutschland und Frankreich

Eine geplante größere Polizeistrukturereform in Frankreich war Anlass eines Informationsgesprächs, zu dem der Gemeindepolizei-Beauftragte (Police Municipale) der französischen Gewerkschaft CFTD, Serge Haure, in Berlin mit dem DPoIG Bundesvorsitzenden Rainer Wendt und DPoIG Bundesgeschäftsführer Sven-Erik Wecker, begleitet von der dbb Bundesgeschäftsstelle, zusammentraf. Die Confédération française démocratique du travail (CFDT) (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund) ist mit etwa 850.000 Mitgliedern der größte Gewerkschaftsbund Frankreichs.

Die französische Gewerkschaft sammelte Strukturen, Beispiele und Erfahrungen aus anderen EU-Staaten, um sich aktiv in die Reformvorhaben einzubringen. Schwerpunkt der Reform war einerseits, die operationellen Vorgaben betreffenden Beziehungen zwischen der Politik der Gemeinde und der Polizei (Police Municipale) zu „kappen“, andererseits polizeiliche Verantwortlichkeiten vermehrt auf die interkommunale, departementale oder regionale Ebene zu verlagern.

Mit einem derzeitigen Bestand von etwa 260.000 Polizisten, allerdings bei einer Einwohnerzahl von rund 60 Millionen, liegt die Polizeidichte in Frankreich (noch) über derjenigen in Deutschland. Aber auch im Übrigen sind die Themenfelder, mit denen sich die französischen Polizeigewerkschafter auseinandersetzen, so unterschiedlich im Vergleich zu Deutschland nicht: Einstellung- und Auswahlkriterien, Personalabbau

Gespräche und Initiativen

(mittelfristig ist die Rede von 50.000 Planstellen) sowie Finanzierungs- und Zuständigkeitsfragen.

EU-Empfehlungen für Deutschland

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen nahm Ende Juni 2011 Stellung zu den Reform-Empfehlungen, die der Europäische Rat für Deutschland formulierte. Insgesamt stehe Deutschland im europäischen Vergleich gut da. Die Kommission würdige auch den Beitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dieser Leistung, kommentierte Heesen die länderspezifischen Empfehlungen. Nach wie vor müsse aber mehr für Bildung getan werden, wie es auch in den Empfehlungen gefordert werde.

Ein besonderer Schwerpunkt der Empfehlungen war die gezielte Förderung von Frauen, älteren Arbeitnehmern, gering qualifizierten Arbeitskräften und Drittstaatsangehörigen. Der Bundesvorsitzende lobte die Zielsetzungen, kritisierte aber die vorgeschlagenen Mittel: Richtig sei, dass Förderung breit ansetzen müsse. Andernfalls werde Deutschland im Rahmen des demographischen Wandels vom Fortschritt abgehängt, zeigte sich Heesen überzeugt. Dies sei eine Frage von Gerechtigkeit und sozialem Ausgleich. Die Hoheit über Steuerfragen liege jedoch nach wie vor bei jedem einzelnen Mitgliedstaat, betonte Heesen mit Blick auf die EU-Empfehlung, Deutschland möge das Ehegattensplitting abschaffen.

Kritik übte der Bundesvorsitzende auch an der Empfehlung, Deutschland müsse den mit der ‚Schuldenbremse‘ verknüpften Kontroll- und Sanktionsmechanismus weiter stärken. Der Blickwinkel sei zu einseitig auf strikte Haushaltsdisziplin gerichtet. Ein stabiler Haushalt sei ein wichtiges Kriterium. Nötige Investitionen wie zum Beispiel in Bildung und Verwaltung seien aber nicht zu vernachlässigen. Die angestrebte Haushaltsdisziplin durch die Schuldenbremse dürfe nicht zu einer Schwächung des öffentlichen Diensts führen, in dem seit 1990 bereits ein Drittel aller Stellen eingespart wurde und der mit gerade mal 12 Prozent Anteil am Bruttoinlandsprodukt im europäischen Vergleich bereits sehr kostengünstig sei.

Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste

2011 und 2012 arbeiteten dbb und komba gewerkschaft eng zusammen, um eine weitere Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste an den deutschen Flughäfen zu verhindern. Der Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft, Ulrich Silberbach, der Anfang Juni 2011 in der Nachfolge Heinz Ossenkamps stellvertretender dbb Bundesvorsitzender wurde, warnte vor Sicherheitslücken, wenn Billiganbieter die Vorfelddienste an den Flughäfen übernehmen. Besonders in Frankfurt am Main, am größten deutschen Flughafen, sind Mitglieder der komba gewerkschaft (auch zum Redaktionschluss Ende April 2012, vor der Abstimmung im Europäischen Parlament über die mittlerweile vorliegende Verordnung) weiter in großer Sorge.

Am 19. Oktober 2011 führte die komba gewerkschaft, gemeinsam mit der dbb Bundesgeschäftsstelle, eine Reihe von politischen Gesprächen im Europäischen Parlament in Brüssel. Hauptthema war die von der Kommission beabsichtigte weitere Liberalisierung der Bodenverkehrsdienste. Eckhard Schwill, Bundesjustitiar der komba gewerkschaft, und die Betriebsräte Hans-Jürgen Schmidt und Werner Schmidt der Fraport AG am Frankfurter Flughafen sprachen unter anderem mit den EU-Abgeordneten Knut Fleckenstein (SPD) und Thomas Mann (CDU) sowie der für Beschäftigung und Sozialpolitik zuständigen Beraterin der Grünen im Europäischen Parlament, Philine Scholze.

Die EU-Kommission hat schließlich am 1. Dezember 2011 das angekündigte Maßnahmenpaket „für bessere Flughäfen“ vorgelegt. Neben Regelungen zu Zeitnischen und Fluglärm beinhaltete das Paket nun keinen Richtlinien-, sondern einen Verordnungsentwurf zur weiteren Liberalisierung der Bodenabfertigungsdienste. Verordnungen müssen nicht erst in nationales Recht umgesetzt werden. Sie wirken unmittelbarer als Richtlinien. Der Vorstoß fiel noch schärfer aus als erwartet. Der dbb, die komba gewerkschaft und die Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) haben scharfe Kritik an den in der Verordnung vorgesehenen Regelungen geübt. Während die Kommission vorgebe, die Qualität und Effizienz der Bodenabfertigungsdienste verbessern zu wollen, befürchteten die Gewerkschaften, aber auch Flughafenbetreiber, das nachgerade Gegenteil. Die Gewerkschaften warnten zudem vor massivem Lohn- und Sozialdumping.

Der dbb hoffte, dass das Europäische Parlament den Verordnungsentwurf zu Fall bringen werde. So hatte etwa der EU-Abgeordnete Markus Ferber (CSU) in einem Brief an die Vorsitzenden von dbb tarifunion und komba gewerkschaft, Frank Stöhr und Ulrich Silberbach, erklärt, dass er sich während des ganzen Gesetzgebungsverfahrens für eine praxistaugliche Lösung einsetzen werde, die auch den sozialen Aspekten des Themas hinreichend gerecht wird. Unterstützung fanden die Arbeitnehmervertreter parteiübergreifend auch in der deutschen Politik auf Bundes- und Landesebene.

Austauschbeamte

Im Sommer und Herbst 2011 informierte der dbb über die Möglichkeiten, die in der Bundes- und in den Landesverwaltungen bestehen, vorübergehend Erfahrungen im EU-Ausland, in den EU-Institutionen oder auch in internationalen Einrichtungen zu sammeln. Im Rahmen der Arbeiten der Grundsatzkommission Europa wurde ein umfangreiches Papier vorgestellt, das detailliert über die Maßnahmen von Bund und Ländern zur Entwicklung der Europakompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt. Bereits im Juli 2011 informierten die dbb europathemen über konkreten Erfahrungen zweier Austauschbeamter, eines deutschen und eines polnischen Kollegen.

Steuerpolitische Fachgespräche in Brüssel

Am 14. Juli 2011 sprachen der Bundesvorsitzende der Deutschen Steuer Gewerkschaft (DSTG) Thomas Eigenthaler und DSTG-Bundesgeschäftsführer Rafael Zender, in Begleitung der dbb Bundesgeschäftsstelle, in Brüssel mit den christdemokratischen Europa-Abgeordneten Ingeborg Gräßle und Axel Voss über Wege zur Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs. Eigenthaler fordert eine EU-weite Datenbank und mehr Vollzugspersonal in Deutschland. Erstmals in seiner neuen Funktion als Bundesvorsitzender der DSTG besuchte Thomas Eigenthaler auch Walter Deffaa, den Generaldirektor von TAXUD. Deffaa betonte die gute Zusammenarbeit der EU-Kommission mit der DSTG als wichtigem Akteur vor Ort. Für die europäischen Finanzverwaltungen komme es sehr auf einen effizienten Informationsaustausch an. Weitere Gesprächsthemen waren die Zinsrichtlinie, die Energiebesteuerung und die Körperschaftsteuer.

Euro-Rettung und Finanztransaktionssteuer

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Dieter Ondracek sprach sich am 2. September 2011 in Berlin dafür aus, private Anleger bei der Euro-Rettung zu beteiligen, damit die Risiken und möglichen Lasten nicht allein beim Staat bleiben. Es gelte das Verursacherprinzip. Zudem kritisierte er die Rolle der Ratingagenturen, die zu einer „wundersamen Geldvermehrung“ beitragen. Der Finanz- und Steuerexperte forderte, in der EU oder zumindest den Mitgliedstaaten der Währungsunion solle eine Finanztransaktionssteuer eingeführt werden. Mit den Einnahmen einer solchen Steuer sollten laut Ondracek Belastungen der Euro-Schuldenkrise gedämpft werden.

Warnung vor perspektivloser Sparpolitik

Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen erklärte am 2. November 2011 zur Personalentwicklung der öffentlichen Dienste in der Europäischen Union, diese sei besonders hart von den in der Euro-Schuldenkrise aufgelegten Sparprogrammen betroffen. Vor allem die öffentlichen Dienste der überschuldeten Staaten, die von der EU-Kommission, der Europäischen Zentralbank und dem Internationalen Währungsfonds überwacht werden, würden zu harten Sparprogrammen gezwungen.

Das europaweite Altschuldenproblem könne indes nicht durch Austeritätspolitik gelöst werden. Sparen in der Rezession führe in die Depression und zerstöre die öffentlichen Dienste. Europas öffentliche Dienste seien untrennbar mit dem europäischen Sozialmodell verbunden. Es gelte, vor allem die Einnahmeseite der Staaten nicht aus dem Blick zu verlieren.

Kommunalbeamte in Europa

Unter dem Titel „Der Kommunalbeamte der Zukunft“ veröffentlichte der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach einen Namensartikel in den dbb europathemen und in einer Publikation von EurActiv. Der Artikel erschien Ende 2011 im Yellow Paper zur „Stadt der Zukunft“ auf EurActiv.de und als Printversion. Silberbach

Grundsatzkommission Europa

beschreibt darin das Arbeitsumfeld einer fiktiven Kommunalbeamtin der Zukunft und wie selbstverständlich europäische Regionalzusammenarbeit im Besonderen und EU-Politik allgemein für den Arbeitsalltag der Kommunalbeamten geworden sein wird. Er schildert in einem längeren Artikel, wie der Alltag in der Kommunalverwaltung im Jahre 2020 aussehen könnte.

Unterstützung für ungarischen Gewerkschafter

Am 1. Dezember 2011 erklärte der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen seine ausdrückliche Unterstützung für den Protest des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit gegen die Inhaftierung des ungarischen Sozialarbeiters Norbert Ferencz. Der ungarische Sozialarbeiter hatte in Budapest zu einer Protestaktion der Sozialarbeiter gegen die Regierung aufgerufen und war daraufhin am 4. November 2011 wegen Landesfriedensbruchs zu drei Jahren Haft verurteilt worden. Hintergrund des Protestaufrufs war die Politik der Regierung Orbán gegen Obdachlose, die seit Monaten systematisch kriminalisiert werden. Ungarn entferne sich immer weiter von dem, was eine rechtsstaatliche Demokratie ausmacht, sagte Heesen, der auch Präsident der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) ist. Die Europäische Union dürfe diesem Treiben nicht mehr länger tatenlos zusehen, so Heesen, der sich überzeugt zeigte, dass Ungarn, wäre es noch Beitrittskandidat, in seiner derzeitigen politischen Verfassung nicht in die EU aufgenommen werden würde.

Bereits Anfang November hatte der erweiterte Vorstand des DBSH gegen Inhaftierung des ungarischen Kollegen protestiert. Peter Heesen hatte sich bereits vor Monaten mit einem kritischen Schreiben an den ungarischen Ministerpräsidenten Viktor Orbán gewandt. Heesen bekräftigte und verschärfte nun seine Kritik. Seit Monaten sei sichtbar, dass die Lage von Minderheiten in Ungarn immer schwieriger werde. Die Repressalien würden immer größer. Es würden Gesetze geschaffen, die eindeutig gegen die Grund- und Menschenrechte verstießen. Europa dürfe hier nicht länger wegsehen. Das heutige Ungarn sei kein demokratischer Rechtsstaat mehr.

EU-Haushalt und soziales Europa

Die Mittel des EU-Haushalts müssten dem sozialen Europa dienen und nicht nur dem wirtschaftlichen, erklärte Frank Stöhr während einer Debatte im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) am 25. November 2011 in Brüssel. Der Zweite Vorsitzende des dbb, der seit 2002 Mitglied im EWSA ist, forderte die Kommission und den Rat auf, während der Verhandlungen für den mehrjährigen Finanzrahmen 2014 bis 2020 nicht das Soziale aus den Augen zu verlieren. Zu Beginn der Sitzung hatte Jutta Haug die Positionen des Europäischen Parlaments zum Vorschlag der Europäischen Kommission zum neuen Haushalt erläutert. Haug ist Mitglied der S&D-Fraktion im Europäischen Parlament. Sie leitete den Sonderausschuss zu den politischen Herausforderungen und den Haushaltsmitteln für eine nachhaltige Europäische Union nach 2013 (SURE).

In Europa müsse ein Gleichgewicht zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen hergestellt werden, forderte der 2. dbb Vorsitzende. Nicht zuletzt in der Krise zeige sich, was passiere, wenn dem Markt keine Grenzen gesetzt würden. Es sei inakzeptabel, wenn einzelne Länder, wie zum Beispiel das Vereinigte Königreich, an ihren dauerhaften Rabatten festhielten und andere Länder ihren vollen Beitrag zahlten. Ausnahmen müssten künftig für jeden Haushalt neu verhandelt werden, um nicht den Eindruck einer ungerechtfertigten Sonderbehandlung einzelner Länder zu erzeugen. Jedes Land müsse entsprechend seiner Leistungsfähigkeit zum gemeinsamen Haushalt beitragen. Im Übrigen teile er auch die Position von Jutta Haug, die erklärt hatte, der EU-Haushalt müsse ein Investitionsinstrument bleiben.

Pflege in Deutschland und den Niederlanden

In Deutschland wie in den Niederlanden gibt es erhebliche Probleme in der Pflege. Die Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren in beiden EU-Ländern kontinuierlich verschlechtert. Gemeinsam mit der komba gewerkschaft und dem Verband der Landesbeamten, -angestellten und -arbeiter (vdla) lud der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen die niederländische Partnergewerkschaft CNV Publieke Zaak für den 9. November 2011 zu Gesprächen über gemeinsame gewerkschaftspolitische Initiativen nach Maastricht. Neben den Gewerkschaftsvorsitzenden Eric de Macker (CNV), Ulrich Silberbach (komba) und Theo Disselhoff (vdla) nahmen Betriebsräte aus deutschen

und niederländischen Krankenhäusern an dieser ersten, vom dbb organisierten Begegnung in Maastricht teil.

Komba, vdla und CNV kamen überein, in den kommenden Monaten konkrete Schritte zu unternehmen, um die Politik ob der steten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Pflege wachzurütteln. Die Gewerkschaften wollen sich unter anderem für gemeinsame Ausbildungsstandards einsetzen und die Öffentlichkeit auf Versorgungsmängel diesseits und jenseits der Grenze aufmerksam machen. Peter Heesen freute sich über die gemeinsame deutsch – niederländische Gewerkschaftsinitiative. Als Präsident der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) sah er die Chance einer positiven „Ansteckung“ dieser neubegründeten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Neben der europäischen Zusammenarbeit in der CESI brauche es mehr nachbarschaftliche Kooperationen wie diese, so Heesen.

Warnung vor zunehmender Ungleichheit

Wenn die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinanderklaffe, gefährde dies den sozialen Frieden in Europa, erklärte der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt am 19. Dezember 2011. Er reagierte damit auf den ersten jährlichen Prüfbericht der Europäischen Kommission zu Beschäftigung und Soziales. Dauderstädt, der den Beschäftigungs- und Sozialausschuss der CESI präsidiert, warnte die Staaten vor einer einseitigen Politik. Es werde nicht helfen, wenn Regierungen ihre Wirtschaft überstrapazieren. Eine hohe Arbeitslosigkeit werde die Probleme nur noch verschärfen, warnte Dauderstädt. Der Bericht hatte ergeben, dass in vielen Ländern der Europäischen Union, vor allem in Nord- und Westeuropa, soziale Ungleichheit wächst und nur in wenigen zurückgehe.

Neue Regeln für öffentliche Dienstleistungen

Die Kommission wolle Konzessionen auch dort regeln, wo sie keinen Bezug zum europäischen Binnenmarkt haben. Das widerspreche dem Subsidiaritätsprinzip. Mit diesen Worten kritisierte der 2. dbb Bundesvorsitzende Frank Stöhr Anfang Januar 2012 das Ende Dezember 2011 verkündete Kommissionsvorhaben einer Konzessionsrichtlinie. Auch die Absicht, die EU-Vergaberichtlinien zu revidieren, stößt auf Skepsis. Manches erscheine auf den ersten Blick gut, diene aber bei näherer Betrachtung einer weiteren Öffnung insbesondere der lokalen öffentlichen Dienste für Privatisierungen, befürchtete Stöhr.

Problematisch sei auch die Ankündigung Brüssels, fortan Ausgleichszahlungen außerhalb sozialer Dienstleistungen strenger behandeln zu wollen, so Stöhr. Die Kommission gewähre einerseits mehr Entscheidungsfreiheit bei den sozialen Dienstleistungen, wovon die Kommunen profitieren könnten. Gleichzeitig lasse sie aber klar den Willen erkennen, andere Dienstleistungen von allgemeinem Interesse stärker als bisher dem Wettbewerbsgedanken unterwerfen zu wollen. Die Kommunen brauchten aber mehr Handlungsfreiheit. Der Markt könne öffentliche Dienstleistungen nicht in hinreichender Qualität bieten.

Grundsatzkommission Europa

Der Bundeshauptvorstand vom 8. Januar 2008 beschloss die Einsetzung der Grundsatzkommission für Europa. Die Grundsatzkommission besteht aus 13 stimmberechtigten Mitgliedern, davon je drei Vertreter der dbb Landesbünde, zwei Vertreter der dbb Bundesbeamtengewerkschaften, fünf Vertreter der dbb Bundesfachgewerkschaften, ein Vertreter der dbb bundesfrauenvertretung, ein Vertreter der dbb jugend und ein Vertreter der dbb tarifunion.

1. Sitzung 30. Juni 2008

Die erste Sitzung der Grundsatzkommission Europa fand am 30. Juni 2008 im dbb forum Berlin statt. Zum Vorsitzenden der Grundsatzkommission wurde der Vorsitzende des dbb Landesbundes Baden-Württemberg Volker Stich gewählt. Auf dessen Vorschlag hin wählte die Grundsatzkommission den Bundesvorsitzenden der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), Rainer Wendt, zum stellvertretenden Vorsitzenden.

Grundsatzkommission Europa

Der Bundesvorsitzende Peter Heesen erläuterte den Anwesenden die Grundzüge der Europaarbeit des dbb. Der Bundesvorsitzende wies darauf hin, dass er selbst Leiter der CESI-Akademie und auch kommissarischer Präsident der CESI selbst sei. Außerdem sei der dbb mit Frank Stöhr als Schatzmeister, Klaus Dauderstädt als Vorsitzenden der Sozialrechtskommission SOC und Kirsten Lühmann als Vorsitzenden der Frauenrechtskommission FEMM gut in der CESI vertreten.

Gast der Sitzung war Xavier Luquet, Botschaftsrat für Sozialpolitik der Französischen Botschaft, der über die sozialpolitischen Ziele der französischen EU-Ratspräsidentschaft 2008 berichtete.

2. Sitzung 06. Oktober 2008

Die Grundsatzkommission beschäftigte sich mit der Vorbereitung des CESI-Kongresses im November 2008 und diskutierte die dbb Anträge. Ein weiteres Thema war eine Stellungnahme des dbb zu den neuesten Entwicklungen bei der Novelle der Arbeitszeitrichtlinie. Bei einer anschließenden Diskussion über das europäische Sozialmodell kamen die Mitglieder der Grundsatzkommission zu der übereinstimmenden Einschätzung, dass es keine Angleichung der Standards nach unten geben dürfe. Ein weiteres Thema war ein Vertragsverletzungsverfahren der Europäischen Kommission gegen Deutschland aufgrund des Tarifvertrags Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst. Die Kommission sah darin einen Verstoß gegen das EU-Vergaberecht. Der dbb Bundesvorsitzende hob die hohe Bedeutung der Europawahlen hervor. Er kündigte an, dass der dbb den Wahlen in seinen Medien großen Raum geben werde und auch eine Kampagne für eine höhere Wahlbeteiligung plane. Zu Gast war die Vizepräsidentin des Netzwerks Europäische Bewegung Deutschlands (EBD) und ehemalige deutsche EU-Kommissarin Dr. Michaela Schreyer.

3. Sitzung 19. März 2009

In der Grundsatzkommission wurden aktuelle Bildungsinitiativen der Europäischen Kommission und die entsprechenden dbb Stellungnahmen vorgestellt und diskutiert. Im Einzelnen waren dies das Grünbuch „Migration und Mobilität: Chancen und Herausforderungen für die EU-Bildungssysteme“, die Mitteilung „Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: Eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen“ und die Mitteilung „Aktualisierter strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung“. Der dbb lehnt eine Einflussnahme der Kommission auf die nationalen Bildungspolitiken ab. Zudem dürfe die Verwertbarkeit von Bildung nicht das erste und alleinige Kriterium sein, nach dem diese ausgestaltet werde.

Zudem wurde der Grundsatzkommission auch die dbb Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission zur Zukunft der Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa vorgelegt. Der dbb begrüßte den von der Kommission angeregten Meinungsaustausch darüber, welche Herausforderungen auf die Beschäftigten des Gesundheitswesens aufgrund des demographischen Wandels zukommen und wie diese bewältigt werden könnten. Kritik äußerte der dbb an der pauschalen Forderung nach einem effektiveren Einsatz der verfügbaren Arbeitskräfte im Gesundheitswesen.

4. Sitzung 02. November 2009

Die Grundsatzkommission diskutierte den Entwurf einer EntschlieÙung zum Thema öffentliche Dienstleistungen und Weltwirtschaftskrise. Die Grundsatzkommission sieht den Staat in der Verantwortung, Dienstleistungen im kommunalen Bereich nach Möglichkeit selbst anzubieten, es dürfe zu keinem Privatisierungsdruck kommen. Über die genaue Ausgestaltung müsse auf europäischer Ebene diskutiert werden. Die Grundsatzkommission vertagte die EntschlieÙung auf die Frühjahrssitzung 2010.

Anhand eines europathemen spezial zum Arbeitsschutz hatte die Stabsstelle Europa eine weitere EntschlieÙung erarbeitet. Die Mitglieder der Grundsatzkommission diskutierten die aktuelle europäische Situation und forderten von der Europäischen Union ein stärkeres Engagement. Außerdem müssten beschlossene Maßnahmen auch angemessen umgesetzt werden. Die Stabsstelle wurde beauftragt, die

EntschlieÙung bis zur Frühjahrssitzung 2010 entsprechend der Vorgaben zu überarbeiten.

Die Grundsatzkommission hatte Paul Göttke vom Referat PA 1 (Europa) im Deutschen Bundestag geladen, der den Mitgliedern der Grundsatzkommission über die Auswirkungen des Lissabon-Vertrags und des Urteils des Bundesverfassungsgerichts auf die europäischen Kompetenzen des deutschen Parlaments berichtete.

5. Sitzung 03. Mai 2010

Die Grundsatzkommission verabschiedete eine EntschlieÙung zur neuen Wirtschaftsstrategie Europa 2020 der Europäischen Union und legte diese dem Bundeshauptvorstand vor. In der EntschlieÙung wird von der Kommission und den Mitgliedstaaten gefordert, dass die richtigen Lehren aus der Wirtschafts- und Finanzkrise der vergangenen zwei Jahre gezogen werden. Die Finanzmarktaufsicht müsse intensiviert, koordiniert und besser reguliert werden. Dies müsse in erster Linie auf europäischer Ebene geschehen. Auf Grundlage europäischer Einigkeit müssten auch internationale Maßnahmen ergriffen werden. Die Folgen der Krise, die durch marktliberale Übertreibungen und das Werk von Spekulanten auf den deregulierten Finanzmärkten ausgelöst worden seien, dürften in Bezug auf die von der Europäischen Kommission geforderten Exit-Strategien (Haushaltskonsolidierung und Schuldenabbau) nicht zu Lasten der die regionale und soziale Kohäsion sichernden öffentlichen Dienste gehen. Das von der Kommission vorgeschlagene Konzept der Flexicurity könne nur bedingt auf das deutsche System übertragen werden.

Außerdem beschäftigte sich die Grundsatzkommission nochmals mit der EntschlieÙung zum Arbeitsschutz, die bereits in der Herbstsitzung 2009 Beratungsgegenstand war und verabschiedete sie als Vorlage für den Bundeshauptvorstand in einer überarbeiteten Version. In der EntschlieÙung wird unter anderem gefordert, dass Arbeitsschutzmaßnahmen stärker als bisher präventiv erfolgen müssen und nicht nur auf die Vermeidung von Unfällen abzielen sollen. Auch psychische Belastungen, die aus den Arbeitsumständen resultierten, müssten verstärkt in die Überlegungen mit einbezogen werden.

Gast der Grundsatzkommission Europa war Staatssekretär a.D. Dr. Joachim Wuermeling, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft für das Ressort Europa und internationale Angelegenheiten, der sich zum Thema „Die neue Europäische Finanzmarktaufsicht“ äußerte.

6. Sitzung 27. Oktober 2010

Die Grundsatzkommission Europa diskutierte das Grünbuch Renten der Europäischen Kommission. Kritisiert wurde die Kompetenzüberschreitung der Europäischen Kommission, die keinen Einfluss auf die nationalen Sozialsysteme haben dürfe. Es dürfe keine Angleichung der Sozialsysteme ‚nach unten‘ geben. Die Grundsatzkommission bat die Stabsstelle, auf Grundlage der geführten Diskussion eine Stellungnahme des dbb zu dieser Thematik zu erstellen.

Die Stabsstelle Europa hatte zudem für die Grundsatzkommission ein europathemen spezial und den Entwurf einer EntschlieÙung vorbereitet. Nach eingehender Beratung wurden diese zur Abstimmung an die Fachkommission Bildung weiterverwiesen, um dann abschließend in der Frühjahrssitzung 2011 beschlossen zu werden.

7. Sitzung 27. April 2011

Die Grundsatzkommission beschloss, eine EntschlieÙung zur sozialen Dimension des Binnenmarkts dem Bundeshauptvorstand vorzulegen. In dem Text wird die Europäische Kommission aufgefordert, der sozialen Dimension des Binnenmarkts in ihrer Politik besser Rechnung zu tragen.

Dienstleistungen, die der öffentlichen Daseinsvorsorge dienen, dürften nicht wie kommerzielle Dienstleistungen behandelt werden. In der EntschlieÙung wird eine Arbeitsmarktpolitik gefordert, die die Stärkung von Normalarbeitsverhältnissen zum Ziel hat. Europäische Regulierung beziehungsweise Deregulierung dürfe nicht zu einer

dbb Sitz im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse führen. Die Entsenderichtlinie müsse so überarbeitet werden, dass sie Lohn- und Sozialdumping effektiv verhindert. Insbesondere dürften ihre Bestimmungen nicht der Tarifautonomie der Sozialpartner im Wege stehen.

Die Grundsatzkommission Europa hatte von der Fachkommission Bildung und Wissenschaft zum vorgelegten Entwurf zum Bildungsraum Europa Änderungsvorschläge erhalten. Nach einer Diskussion mit weiteren Änderungen schlug die Grundsatzkommission dem Bundeshauptvorstand eine Entschließung vor, die sich mit europäischer Bildungspolitik beschäftigt, hier heißt es unter anderem, die Bildungspolitik sei hoheitliche Aufgabe der Mitgliedstaaten. Die Anregungen der Europäischen Kommission seien wichtige Leitlinien zur Unterstützung der nationalen Bildungspolitiken, könnten aber nur unter Berücksichtigung der nationalen und regionalen Unterschiede gestaltende Kraft entwickeln. Die Grundsatzkommission stimmte einer Vorlage zur Erledigung der Beschlüsse des Gewerkschaftstags zu.

8. Sitzung 16. November 2011

Die Grundsatzkommission beschäftigte sich mit dem Entwurf eines Leittrags für den Gewerkschaftstag 2012 und erarbeitete Änderungen, die bis zur Frühjahrssitzung 2012 von der Stabsstelle umgesetzt werden sollten. Die Grundsatzkommission diskutierte eine Entschließung zur Europakompetenz der Verwaltung und gab folgenden Entschluss an den Bundeshauptvorstand weiter: In der Entschließung werden Leitlinien und Maßnahmen unterstützt und befürwortet, die zu einer Förderung der Europakompetenz der Verwaltung in Bund, Ländern und Gemeinden beitragen sollen. Es solle bedarfsgerechte, europaspezifische Fortbildungsmaßnahmen geben, die allen Mitarbeitern des öffentlichen Diensts regelmäßig offenstehen müssen. Es sollen Personalkonzepte unterstützt werden, die gute Fremdsprachenkompetenz in mindestens einer europäischen Sprache und europarechtliche Grundkenntnisse für Führungsaufgaben im höheren Dienst besonders gewichten. Es werde sich dafür eingesetzt, dass aus Deutschland mehr qualifiziertes Personal in die europäischen Institutionen entsandt werde. Um die Europakompetenz effektiv zu stärken, solle früh und allgemein, also bereits in der schulischen Ausbildung, angesetzt werden. Die EU solle in den Schulen stärker thematisiert werden. Entsprechende Lehrerfortbildungen seien erforderlich. Die personalverantwortlichen Stellen müssten sich frühzeitig, das heißt noch vor Ablauf einer Entsendung, um eine amts- und erfahrungsangemessene Verwendung von zu den EU-Institutionen wie auch internationalen Einrichtungen und Missionen entsandten Mitarbeitern kümmern. Europäische oder internationale Erfahrung müsse nach erfolgreicher Entsendung laufbahnförderlich wirken.

9. Sitzung 21. März 2012

Die Grundsatzkommission stimmte einem Entwurf für einen Leittrag Europa für den Gewerkschaftstag 2012 zu. Die Hauptgliederungspunkte sind:

- „Der dbb in Europa“ – dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem grundlegenden Selbstverständnis des dbb als europäischer Akteur.
- „Europa stärken, Subsidiarität achten“ – in diesem Abschnitt werden die europapolitischen Leitlinien des dbb skizziert.
- „Die Staatsschuldenkrise überwinden“ – ein starker öffentlicher Dienst und ausgeglichene öffentliche Haushalte als Leitlinie, eine Finanzmarkttransaktionssteuer als Steuerungsinstrument.
- „Europas öffentliche Dienste sichern“ – das Kapitel erläutert den Mehrwert, den öffentliche Dienste in Europa bieten.
- „Europas Sozialmodell bewahren“ – kein Angleich ‚nach unten‘, Sozialpolitik auf nationalstaatlicher Ebene.
- „Europäische Verwaltungszusammenarbeit ausbauen“ – dieses Kapitel erläutert, warum mehr Austausch nötig ist und wie er erreicht werden kann.

- „Felder der Europäisierung“ – hier wird ein kurzer Abriss spezieller Politikfelder mit europäischer Relevanz gegeben.

Angesichts der Diskussion über das Weißbuch Renten der Europäischen Kommission und des Europäischen Jahres des Aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen fasste die Grundsatzkommission eine Entschließung, die an den Bundeshauptvorstand gerichtet wurde. In der Entschließung heißt es unter anderem: Die Europäische Kommission setze in ihren aktuellen Initiativen wie zum Beispiel dem Weißbuch Renten aktives Altern mit einem höheren Renteneintrittsalter gleich. Diese Pauschalisierung lehne der dbb ab. Die Europäische Kommission wird aufgefordert, sich bei den Mitgliedstaaten für eine Politik einzusetzen, die älteren Menschen die Teilhabe am aktiven Arbeitsleben ermöglicht, indem ihre speziellen Bedürfnisse geachtet und die Arbeitsprozesse auf diese eingestellt werden. Die vorrangige Zuständigkeit der Nationalstaaten für ihre Sozialpolitik und ihre Verantwortung für deren Finanzierbarkeit seien zu achten. Zudem werde auch eine Automatik zwischen durchschnittlicher Lebenserwartung und Rentenzugang abgelehnt. Wenn die Kommission Aktivität und somit auch Mobilität im Alter nicht erschweren wolle, müsse das jetzige System der Betriebsrenten erhalten bleiben und gefördert werden.

dbb Sitz im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

Frank Stöhr wurde auf Vorschlag der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2002 vom Rat der EU zum Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ernannt und in seinem Mandat im Jahr 2006 sowie danach 2010 bestätigt. Da die Dauer der Amtsperiode der Mitglieder nun auf fünf Jahre verlängert wurde, ist er noch bis 2015 als Mitglied des EWSA gewählt.

Der EWSA ist eine beratende Einrichtung, deren Aufgabe die Vorlage von Stellungnahmen an Kommission, Rat und Parlament ist. Das zweite durch die Römischen Verträge eingerichtete Beratungsorgan ist der Ausschuss der Regionen.

Als Mitglied der Gruppe III engagiert sich Frank Stöhr aktiv im Rahmen der Fachgruppen SOC und ECO, deren Mitglied er ist. Darüber hinaus gehört bzw. gehörte er auch anderen EWSA Strukturen wie dem Präsidium der Gruppe III, dem Arbeitsmarktobservatorium wie auch der Haushaltsgruppe an. Frank Stöhr nimmt regelmäßig an Studiengruppen, insbesondere im Rahmen von Wirtschafts- und Sozialfragen, teil. Frank Stöhr vertritt in den Sitzungen des EWSA die Position der deutschen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und lässt diese Positionen auch in die Stellungnahmen des EWSA einfließen. Darüber hinaus setzt sich Frank Stöhr kontinuierlich für einen starken öffentlichen Dienst und für eine stabile, wettbewerbsfähige und integrative Wirtschaft in Europa ein.

Seit seinem Amtsantritt im EWSA hat er an fast 30 Studiengruppen teilgenommen. Zu den wichtigsten Stellungnahmen, an denen er aktiv mitgewirkt hat, zählen unter anderem die Themenfelder Flexicurity, Arbeitsrecht, Renten oder auch das europäische Steuerwesen. In den Studiengruppen hat sich Frank Stöhr entschieden gegen jeglichen Vorstoß gewandt, der auf einen „Wettbewerb nach unten“ abzielte. Ob es sich um die Erhöhung der Flexibilität auf Kosten der Arbeitsplatzsicherheit oder um die Schaffung von Voraussetzungen für Steuerdumping in Europa oder um den Abbau der Rentensysteme, ging – er hat sich stets für ein hohes Garantieniveau eingesetzt.

Trotz der Verteidigung einer notwendigen europäischen Koordination in den großen wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Fragestellungen ist Frank Stöhr in seinen Stellungnahmen dennoch stets für das Subsidiaritätsprinzip eingetreten. So hat er im Rahmen der Erarbeitung der Stellungnahme über das Grünbuch zum Thema Renten und Pensionen im Jahr 2011 darauf bestanden, verstärkt auf die hohe Bedeutung des Erhalts der staatlichen Zuständigkeit bei Wahl und Organisation der Rentensysteme hinzuweisen.

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Führungsverantwortung

2008 hat der dbb größere Verantwortung in der CESI übernommen. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen, seinerzeit Präsident der Akademie Europa der CESI, wurde Ende März 2008 berufen, als amtierender Präsident die Geschicke der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI) zu lenken. Der Geschäftsführende Vorstand der CESI hatte den Präsidenten der Akademie Europa gebeten, bis zum regulären Kongress Ende des Jahres die Verantwortung an der Spitze der europäischen Dachorganisation des dbb zu übernehmen. Zuvor hatte der Präsident, Valerio Salvatore, aus persönlichen Gründen das Ruhen seines Amtes erklärt.

Peter Heesen wurde einstimmig das Vertrauen ausgesprochen. Da Valerio Salvatore schließlich von seinem Amt zurücktrat, erklärte Peter Heesen sich bereit, auf dem CESI-Kongress im Dezember 2008 für das Amt des Präsidenten zu kandidieren. Er tat dies im Zuge des Beitritts von Eurofedop zur CESI gemeinsam mit dem Eurofedop-Vorsitzenden Fritz Neugebauer. Beide bilden für die Wahlperiode bis Ende 2012 gemeinsam die Doppelspitze der CESI.

Der langjährige CESI-Generalsekretär Helmut Müllers legte Ende 2011 aus Altersgründen sein Amt nieder. Das Präsidium wählte im Dezember 2011 Klaus Heeger als seinen Nachfolger. Der Diplomatensohn Heeger, geboren 1967, wuchs in Deutschland, der Schweiz und der damaligen UdSSR auf. Er spricht neben Deutsch Englisch, Französisch, Russisch, Estnisch und Spanisch. Zwischen 1996 und 2002 war Heeger als Mitarbeiter der CESI tätig. Darauf folgten weitere berufliche Stationen, darunter im Europäischen Parlament und als privater Unternehmer in Estland. Heeger soll auf dem Kongress der CESI Ende 2012 für Jahre gewählt werden.

dbb Mandatsträger in Brüssel

Auf dem ordentlichen CESI-Kongress im Dezember 2008 erfolgte die Wahl des dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen zum Co-Präsidenten der CESI. Gleichzeitig legte Heesen sein Mandat als Präsident der Akademie Europa nieder. Als Nachfolger wurde der Österreicher Dr. Wilhelm Gloss gewählt. Der 2. Vorsitzende des dbb, der Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, führte im Berichtszeitraum das Amt des Schatzmeisters der CESI weiter aus. Im Übrigen ist Stöhr Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA). Den durch die Amtsübernahme Peter Heesens freiwerdenden dbb Sitz im Vorstand der CESI nahm der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt ein.

Dauderstädt präsierte zudem die CESI-Fachkommission für Beschäftigung und Soziales SOC. Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann MdB präsierte die CESI-Fachkommission für Chancengleichheit und Frauenrechte FEMM. Kirsten Lühmann wurde Ende Oktober 2008 für die CESI in den Vorstand der Europäischen Frauen Lobby gewählt. Bis einschließlich 2010 war das komba-Ehrenmitglied Klaus Geiser, Mitglied des dbb Bundesvorstandes, Vize-Präsident des Berufsrats für die Zentralverwaltung, in dem nach dem Beitritt Eurofedops zur CESI Ende 2008 die Union der Gewerkschaften des Öffentlichen Sektors (USSP) aufgegangen war. In dieser Funktion nahm Geiser am informellen sozialen Dialog der Zentralverwaltung teil. Diese Aufgabe übernahm ab 2011 der Leiter der Stabsstelle Europa der dbb Bundesgeschäftsstelle Christian Moos, der zudem während des Berichtszeitraums zweimal als Experte für eine Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) berufen wurde. In CESI-Berufsräten wirkten darüber hinaus Vertreter der dbb Mitglieds-gewerkschaften mit. An herausragender Stelle, als Vizepräsidenten von Berufsräten wirkten im Berichtszeitraum unter anderem der stellvertretende Vorsitzende des DPhV Dr. Horst-Günther Klitzing (Berufsrat Bildung) und der stellvertretende DPoIG-Bundesvorsitzende Hermann Benker (Berufsrat Sicherheit) mit.

Neue Mitglieder

Nachdem die CESI zum Jahreswechsel 2006/2007 bereits neue Mitglieder aus Bulgarien und Rumänien aufgenommen hatte, beschloss der Vorstand der CESI in seiner

Sitzung vom 28. Juni 2007 die niederländische Gewerkschaft „Nederlandse Categoriele Vakvereniging Financiën“ (NCF) aufzunehmen. Die NCF ist im Bereich Steuern und Zoll die größte Gewerkschaft in den Niederlanden. Die NCF ist Mitglied der nationalen Dachorganisation „Ambtenarencentrum“. Auf europäischer Ebene ist sie ebenfalls Mitglied der Union des Finanzpersonals in Europa (UFE), mit der die CESI gute Kontakte pflegt und mit der auf Initiative Peter Heesens und mit Unterstützung des scheidenden UFE-Vorsitzenden, des stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Dieter Ondracek, 2010 eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen werden konnte.

Im Oktober 2008, wenige Wochen vor dem fünften ordentlichen Kongress der CESI konnten die unabhängigen Gewerkschaften Europas ein weiteres neues Mitglied in ihren Reihen begrüßen. Der Allgemeine Unabhängige Beamtenbund (FGAF) ist eine französische Gewerkschaft, die in den drei Komponenten der französischen Verwaltung (also zentrale und lokale sowie Krankenhäuser) vertreten ist. Der Vorstand der CESI, der am 27./28. Oktober in Brüssel tagte, stimmte dem Beitritt der FGAF zur CESI einstimmig zu. Die FGAF vertritt rund 40.000 Beamtinnen und Beamte, insbesondere Mitarbeiter der Kommunal- und Regionalverwaltung. Seit September 2008 ist die französische Lehrergewerkschaft CSEN, ein weiteres langjähriges französisches Mitglied der CESI, ebenfalls Mitglied der FGAF.

Im Juni 2010 wurde mit der TVML eine finnische Zollbeamten-gewerkschaft in die CESI aufgenommen. Seit diesem Beitritt ist die CESI auch in Finnland und damit in 30 europäischen Staaten vertreten. Im Dezember 2011 konnte mit der belgischen Feuerwehrgewerkschaft FISP-IFOD eine weitere Organisation hinzugewonnen werden.

CESI und Eurofedop

In Anwesenheit von 100 Delegierten wurde in Brüssel im Rahmen des fünften ordentlichen CESI Kongresses am 1. Dezember 2008 der Zusammenschluss zwischen den beiden europäischen Gewerkschaftsorganisationen Eurofedop und CESI vollzogen. In die Doppelspitze der „neuen CESI“ wurden Peter Heesen (dbb) und Fritz Neugebauer (GÖD) gewählt. Gleichzeitig legten die Delegierten die programmatischen Leitlinien der neuen Organisation für die folgenden Jahre fest. Zentrales Thema des Kongresses war die globale Finanz- und Wirtschaftskrise.

Das CESI-Präsidium, das bislang unter der Bezeichnung Geschäftsführender Vorstand firmierte, wurde um vier Vizepräsidenten erweitert. Ins neue Präsidium der CESI wurden gewählt Christian Chapuis (Frankreich), József Féher (Ungarn), Domingo Fernández Veiguera (Spanien), Paul Koeslag, später Eric de Macker (Niederlande), Marco Paolo Nigi (Italien), Esther Reyes Diez (Spanien), Urs Stauffer (Schweiz), Christian Truong-Ngoc, später durch Olivier Maire ersetzt (Frankreich), Jadranko Vehar (Kroatien) und Romain Wolff (Luxemburg).

Helmut Müllers wurde in seinem Amt als Generalsekretär der CESI und Frank Stöhr (dbb tarifunion) in seinem Amt als Schatzmeister der CESI bestätigt. Die Bundes-geschäftsführerin des dbb Marion Gipkens wurde in die CESI Schiedskommission, Vera Dietrich (DSTG) als Rechnungsprüferin gewählt.

Dem Brüsseler Gewerkschaftskongress war ein in freundschaftlicher Atmosphäre vollzogener mehrmonatiger Verhandlungsprozess zwischen den beiden europäischen Organisationen CESI und Eurofedop vorausgegangen. Seinen Anfang hatte dieser Prozess auf dem Luxemburger Gewerkschaftskongress von Eurofedop im April 2007 genommen. Damals zeichnete Peter Heesen in seinem Grußwort die Vision einer vereinten europäischen Bewegung der unabhängigen Gewerkschaften. Dem Appell, die Kräfte der unabhängigen Gewerkschaften zum Wohle der Arbeitnehmer in Europa zu bündeln, folgte ein erfolgreicher Verhandlungsprozess zwischen den beiden Organisationen. Im Vordergrund stand dabei der Wille, die Stärken beider Organisationen zu erhalten und in die künftige gemeinsame Arbeit einzubringen.

Eurofedop hatte sich als europäischer Verband des öffentlichen Sektors 1966 in Wien gegründet. Die Mitgliedsorganisationen kommen aus Albanien, Belgien, Deutschland, Dänemark, Frankreich, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Rumänien, der Schweiz, Serbien, der Slowakei, Spanien, der Tschechischen Republik, Ungarn und dem Vereinigten Königreich.

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Im Mittelpunkt der fachlichen Arbeit stehen acht Berufsräte. Die Berufsräte verstehen sich als ein Forum, auf dem praktisches Wissen und Erfahrungen von der Basis in die Leitungsgremien des europäischen Verbandes transportiert werden. In den Berufsräten treffen sich die Repräsentanten der Sektoren aus den jeweiligen Mitgliedsorganisationen zu regelmäßigen Arbeitssitzungen. Die Berufsräte decken die Bereiche Bildung, Post und Telekommunikation, Regional- und Kommunalverwaltung, Zentral- und Finanzverwaltung, Gesundheitsdienste, Sicherheit, Verteidigung und Justiz ab. Sie haben ihre erfolgreiche Arbeit – nach der neuen, auf dem Kongress Ende 2008 beschlossenen Satzung der CESI – als Berufsräte der CESI fortgesetzt.

Leitantrag zur Weltfinanzkrise

Der dbb nahm nachhaltig Einfluss auf die Programmdiskussion des Kongresses in 2008. Die Sorge, dass die Weltfinanzkrise den sozialen Zusammenhalt Europas und damit die Zukunft des Kontinents gefährdet, bestimmte die Diskussion. Mit dem mit nur einer Enthaltung verabschiedeten Leitantrag, „Antrag zur Weltfinanz- und Weltwirtschaftskrise“, erhielt die CESI den politischen Auftrag, sich bei den europäischen Institutionen für eine wirksame Regulierung der Finanzmärkte, für eine antizyklische, Beschäftigung sichernde Politik einzusetzen. Zudem sollte das europäische Beihilferecht vorübergehend den Erfordernissen koordinierter staatlicher Marktintervention angepasst werden. In keinem Fall dürfe die augenblickliche Krise als Vorwand für einen weiteren Abbau von Sozialstandards genutzt werden, heißt es in dem Leitantrag.

Des Weiteren wurde eine Reihe von Anträgen als politische Leitlinien für die nächsten vier Jahre verabschiedet, die sich unter anderem mit der Zukunft der öffentlichen Daseinsvorsorge, der inneren Sicherheit, einem harmonisierten Steuerrecht für ganz Europa, sowie mit einem Ausbau der Jugendarbeit beschäftigten.

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf europäischer Ebene

Zukunft öffentlicher Dienste in Europa

In 2010 beschäftigten sich drei Arbeitsgruppen der CESI mit dringenden Zukunftsfragen europäischer Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. Aus ihrer Arbeit ist ein Bericht unter dem Titel „Öffentliche Dienste in Europa: Sicht der Sozialpartner zu zukünftigen Aufgaben, Strukturen und Herausforderungen“ entstanden, der im September im Rahmen eines parlamentarischen Abends in Brüssel präsentiert wurde.

Arbeitsgruppe 1 hatte sich mit den Aufgaben des Staates befasst. Sie stand unter der Leitung von Antoine Breining (Frankreich) und war von Volker Stich, dbb Landesbundvorsitzender von Baden-Württemberg (BBW) und Vorsitzender der Grundsatzkommission Europa des dbb, aktiv begleitet worden. Mit dem Thema Good governance oder gute Verwaltung befasste sich Arbeitsgruppe 2, die unter der Leitung der stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Astrid Hollmann stand und der zudem der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt angehörte. Eine dritte Arbeitsgruppe zu den Kompetenzen der Mitarbeiter des öffentlichen Diensts, in der die stellvertretende Vorsitzende des dbb Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker mitwirkte, stand unter luxemburgischer Leitung.

Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen wurden am 28. September 2010 in Brüssel von der CESI vorgestellt. Zwischen April und September 2010 hatten Gewerkschafter aus allen Teilen Europas Positionen entwickelt und beraten, die nun gemeinsam mit Europaabgeordneten und weiteren Vertretern aus Politik und Gesellschaft diskutiert wurden. Die beiden stellvertretenden Bundesvorsitzenden Astrid Hollmann und Klaus Dauderstädt sprachen über die Möglichkeiten der neuen Medien und der Informationstechnologien für die Verwaltungsarbeit. Der Vorsitzende des Beamtenbundes Baden-Württemberg (BBW), Volker Stich, erörterte die Frage der Aufgabenvielfalt des öffentlichen Diensts. Die stellvertretende Vorsitzende des dbb Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker, berichtete über Kompetenzprofile eines modernen öffentlichen Diensts.

Um die Ergebnisse der CESI drehte sich auch die anschließende Podiumsdiskussion. Neben der Europaabgeordneten Françoise Castex, die der parlamentarischen Intergrup „Öffentliche Dienste“ vorsteht, diskutierten Angelika Poth-Mögele, Leiterin Politik des Rats der Gemeinden und Regionen Europas, Jacky Leroy, Präsident des öffent-

lichen Dienstes Belgien und François Ziegler von der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission.

Unterstützung für niederländischen Gewerkschaftsprotest

Die Finanz- und Euro-Schuldenkrise haben europaweit zu Austeritätsprogrammen geführt. In fast allen Fällen sind der öffentliche Dienst und seine Mitarbeiter die Hauptleidtragenden. Auch die niederländische Regierung hat massiv den Rotstift angesetzt. Am 17. Februar 2011 führten die niederländischen Gewerkschaften eine große Kundgebung in Den Haag gegen den Abbau von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst durch. Mit den Beamten-Gewerkschaften CNV Publieke Zaak und NCF beteiligten sich auch prominente Mitglieder der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften an der Protestaktion. CESI-Präsident Peter Heesen hatte in einem Schreiben an die beiden Vorsitzenden der niederländischen Gewerkschaften, Eric de Macker und Albert van der Smissen, die volle Unterstützung der unabhängigen Gewerkschaften zugesichert.

Die Sparmaßnahmen, die gegenwärtig in praktisch allen EU-Staaten unternommen würden, schwächten den sozialen Zusammenhalt in Europa, so CESI-Präsident Peter Heesen. Diese Politik sei ökonomisch zweifelhaft, da sie ausgerechnet den Gesellschaftsbereich schwäche, der sich auf dem Höhepunkt der Bankenkrise als Stabilitätsanker bewährt habe. Zwar werfe niemand den Mitarbeitern des öffentlichen Diensts vor, Schuld an der Finanzkrise zu tragen. Gleichwohl trafen die Sparprogramme der Regierungen besonders diese mit großer Härte. Der allgemeine Stellenabbau im öffentlichen Dienst führe zu einer immer größeren Aufgabendichte und damit einhergehend einer nicht mehr zumutbaren Arbeitsbelastung, so Heesen in seinem Schreiben. Leidtragende seien neben den Beschäftigten die Bürger und die Nutzer der öffentlichen Dienstleistungen.

Gut 10 000 niederländische Beamte nahmen an der Kundgebung gegen die Sparpolitik der Regierung in Den Haag teil. Zuvor hatten 35 000 Beamte ein Manifest gegen das Sparen auf dem Rücken der Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterzeichnet.

CESI und UFE

Die Union des Finanzpersonals in Europa (UFE) mit ihren etwa 400 000 Einzelmitgliedern hatte bereits im Herbst 2010 einer stärkeren Zusammenarbeit mit der CESI zugestimmt, im März 2011 wurde die Kooperationsvereinbarung durch die beiden Präsidenten – Peter Heesen für die CESI und Serge Colin für die UFE – unterzeichnet. Bereits im September hatte Heesen auf der Vollversammlung der UFE auf die großen Gemeinsamkeiten der beiden Dachverbände hingewiesen: „Unabhängigkeit ist unser höchstes Gebot, Unabhängigkeit von Regierungen und Parteien. Wir sind allein dem Wohl unserer Mitglieder verpflichtet!“ Beide Organisationen sagten einander zu, sich fortan in ihrer europäischen Arbeit zu unterstützen, um die gemeinsamen Interessen besser gegenüber der EU durchzusetzen und die Sacharbeit in den Gremien der beiden Organisationen durch den beiderseitigen Austausch unterstützen zu können.

Spitzengespräche

Am 1. September 2011 traf der SOC-Vorsitzende Klaus Dauderstädt gemeinsam mit CESI-Generalsekretär Helmut Müllers in Brüssel mit dem für den europäischen Binnenmarkt zuständigen Kommissar Michel Barnier zusammen, um über die Zukunft öffentlicher Dienstleistungen in Europa zu sprechen. Barnier teilte Dauderstädts Sicht, öffentliche Dienstleistungen wirkten besonders zu Krisenzeiten stabilisierend auf die Gesellschaften. Zudem sei der öffentliche Dienst in allen EU-Staaten ein wichtiger Arbeitgeber.

CESI und die Weltfinanzkrise

Das Präsidium der CESI richtete am 14. November 2011 auf einen dringenden Appell an die nationalen Regierungen, endlich eine Finanztransaktionssteuer auf europäischer Ebene einzuführen. Die Einnahmen aus der Finanztransaktionssteuer sollten vorrangig für den Abbau der Staatsschulden eingesetzt werden. CESI-Präsident Peter Heesen erklärte, auf diese Weise könnten zwei drängende Probleme, das Altschulden-Problem und die Regulierung der Finanzmärkte, einer guten Lösung zugeführt werden.

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Wichtiges Thema der Präsidiumssitzung waren die Euro-Schuldenkrise und ihre Folgen für die öffentlichen Dienste in Europa.

Auch ein gehebelter Rettungsschirm (EFSF) und der geplante dauerhafte Mechanismus (ESM) für die Zeit ab 2013 reichten nicht aus, die Währungsunion zu stabilisieren. Diese Mechanismen müssten um eine wirksame Finanzmarktregulierung ergänzt werden, sagte Heesen. Die Schattenmärkte seien ins Licht einer unabhängigen europäischen Bankenaufsicht zu holen. Darüber hinaus müsse europaweit eine Finanztransaktionssteuer erhoben werden, die sowohl unverantwortliche Spekulation eindämme als auch dazu beitrage, das Schuldenproblem zu lösen. Es sei nicht einzusehen, dass nur Finanzgeschäfte nicht besteuert würden. Jedes andere Geschäft des täglichen Lebens werde besteuert.

Die Lage der öffentlichen Dienste in vielen Staaten Europas sei dramatisch. Die Sparpolitik vieler Regierungen treffe im Grundsatz alle Arbeitnehmer, vor allem aber junge Menschen und besonders auch die Beschäftigten der öffentlichen Dienste sehr hart. Gewerkschaftliche Grundrechte würden in einzelnen Ländern faktisch außer Kraft gesetzt. Die öffentliche Infrastruktur werde aufs Spiel gesetzt. Die Einkommenskürzungen der öffentlich Bediensteten seien Teil eines Teufelskreises aus Sparmaßnahmen, daraus resultierendem Kaufkraftverlust und zu neuen Sparmaßnahmen zwingenden Steuermindereinnahmen, den es zu durchbrechen gelte.

Sozialer Dialog

Zentralverwaltung

Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft des ersten Halbjahres 2007 endete mit einem großen Erfolg für den europäischen sozialen Dialog. Im Juli 2007 wurden insbesondere dank der politischen Interventionen des dbb große Fortschritte auf dem Ministertreffen in Berlin erreicht. Die für den öffentlichen Dienst zuständigen 27 Minister der EU-Mitgliedstaaten stimmten einer Testphase für den bisher nur informell geführten Dialog der Zentralverwaltungen zu. Der dbb ist mit dem deutschen Sitz in der Gewerkschaftsdelegation TUNED vertreten, die sich aus CESI und EGÖD-Delegierten zusammensetzt und die sich seit ihrer Gründung für einen formalisierten sozialen Dialog mit den EU-Generaldirektoren für den öffentlichen Dienst einsetzte.

„Dadurch, dass wir nun in strukturierter Form alle Varianten des sozialen Dialogs ausprobieren können, haben wir einen entscheidenden Fortschritt erzielt.“ Dies erklärte Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble gegenüber dbb europathemen aktuell. Dieser auch von Gewerkschaftsseite sehr begrüßte Fortschritt konnte im Rahmen einer am 22. Juni 2007 verabschiedeten gemeinsamen Resolution des informellen EUPAN-Netzwerks erzielt werden.

Im Mittelpunkt des Ministertreffens, an dem auch der für Verwaltung, Audit und Betrugsbekämpfung zuständige EU-Kommissar Kallas teilnahm, stand die Herausforderung des demographischen Wandels für die 27 öffentlichen Dienste der EU-Mitgliedstaaten.

Dem Ministertreffen vorausgegangen war die Zusammenkunft der für den öffentlichen Dienst zuständigen EU-Generaldirektoren. Für den Vorsitz war das Ministerialdirektor Werner Müller, Abteilungsleiter im Bundesministerium des Innern. Auf dieser Ebene war auch die Einigung im EUPAN-Netzwerk vorbereitet worden. Der deutsche Vorsitz hatte die von CESI und EGÖD gebildete Gewerkschaftsdelegation TUNED eingeladen, am Vorabend des Ministertreffens mit den Generaldirektoren zusammenzukommen. Im Rahmen dieser Sitzung wurde der schließlich von den Ministern angenommene Resolutionsvorschlag vorgestellt.

Zum Ministertreffen vom 22. Juni 2007 erklärte Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble gegenüber den dbb Europathemen: „Die für den öffentlichen Dienst und die öffentliche Verwaltung zuständigen Ministerinnen und Minister haben am 22. Juni eine Resolution verabschiedet, in der sie die Bedeutung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene für die Weiterentwicklung der öffentlichen Dienste betonen. Gleichzeitig haben die Ministerinnen und Minister den Aktionsplan der Generaldirektoren zur weiteren Entwicklung des sozialen Dialogs gebilligt. Das Europäische Netzwerk für öffentliche Verwaltung (EUPAN) und die europäische Gewerkschaftsdelegation TUNED haben nun das Mandat zu testen, welche Formen und Strukturen für den euro-

päischen sozialen Dialog am tragfähigsten sind. Dadurch, dass wir nun in strukturierter Form alle Varianten des sozialen Dialogs ausprobieren können, haben wir einen entscheidenden Fortschritt erzielt. Für diesen Test wird auch erstmalig gemeinsam mit den Gewerkschaften ein Arbeitsprogramm und eine Verfahrensordnung entwickelt. Nach zwei Jahren wird es zu einer gründlichen Evaluierung der praktischen Testergebnisse kommen, bevor wir über den weiteren Fahrplan entscheiden. In der vor uns liegenden konkreten Erprobung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene ist es nun wichtig, überzeugende Ergebnisse zu erzielen, die für alle einen „Mehrwert“ darstellen. Daher sind wir gemeinsam gefordert, mit einem ernsthaften und konstruktiven sozialen Dialog zu beweisen, dass wir gemeinsam das europäische Sozialmodell leben und dadurch auch die Demokratie in Europa fördern wollen.“

Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst

Auf dem EUPAN-Treffen vom Juni 2007 wurden auch die Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppe von EUPAN und TUNED zum Thema Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst präsentiert. Klaus Geiser, der den dbb Sitz während dieses Treffens einnahm, erklärte unter anderem, Verfahren der Leistungsbewertung dürften nicht im „Schnellverfahren“ eingeführt werden. Vielmehr bedürfe es einer sorgfältigen Vorbereitung. Von Beginn an seien Mitarbeiter und Gewerkschaften einzubeziehen, damit eventuelle Vorbehalte und Misstrauen abgebaut werden könnten. Die Leistungsbewertung stehe und falle mit den handelnden Personen, so Geiser. Führungsqualität sei gefragt.

Konferenz der Sozialpartner zu Chancengleichheit und Vielfalt

Vom 17. bis 19. Oktober 2007 fand in Kopenhagen eine Konferenz zu „Vielfalt durch Chancengleichheit in den öffentlichen Verwaltungen Europas“ statt. Die Konferenz wurde vom dänischen Amt für Beschäftigung im öffentlichen Sektor ausgerichtet. Vorbereitung und Durchführung erfolgten in enger Zusammenarbeit mit dem EU-Netzwerk der Generaldirektoren für den öffentlichen Dienst (EUPAN) und TUNED, der gemeinsamen Gewerkschaftsdelegation von CESI und EGÖD im Sektor der europäischen Zentralverwaltung.

Kirsten Lüthmann, die wenige Wochen später auf dem dbb Gewerkschaftstag zur stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden gewählt wurde, nahm für die CESI als Rednerin an der Konferenz teil. Sie sagte zur besonderen Mission der öffentlichen Verwaltungen, die öffentliche Verwaltung diene allen Bürgerinnen und Bürgern. Sie müsse die Vielfalt einer modernen Gesellschaft adäquat abbilden, hierin als Arbeitgeberin ein Vorbild sein.

Zwischenbilanz der Kooperation von CESI und EGÖD in TUNED

Der zuständige CESI-Ausschuss für den öffentlichen Sektor (USSP) zog im Oktober 2007 eine positive Zwischenbilanz der Zusammenarbeit von CESI und EGÖD, die nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Zusammenarbeit von dbb und Ver.di in Deutschland möglich geworden war. Die USSP-Sitzung bot den im öffentlichen Sektor organisierten Gewerkschaften der CESI eine Gelegenheit, nach zweieinhalb Jahren der Zusammenarbeit mit dem EGÖD eine vorläufige Zwischenbilanz zu ziehen. Der dbb Vertreter in der USSP Klaus Geiser stellte die Entwicklung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit fest. Die Kooperation erfolge auf Augenhöhe. Die gemeinsame Gewerkschaftsdelegation (TUNED) habe sich zu einem ebenbürtigen Gesprächs- und Verhandlungspartner für die Generaldirektoren des Öffentlichen Dienstes entwickelt.

Testphase im sozialen Dialog

Die Testphase begann am 1. Januar 2008 und endete am 31. Dezember 2009. Die Vereinbarung war bedeutsam, da sie basierend auf gemeinsamen Beschlussfassungsregeln ein klares Programm enthielt für die Sozialpartner in den öffentlichen Zentralverwaltungen, welche ungefähr sieben Millionen Menschen in der EU beschäftigen.

Die Vereinbarung ermöglichte es TUNED und EUPAN, in die Tiefe gehende Arbeit in den folgenden Feldern aufzunehmen: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die nationalen Verwaltungen, Vertrauen in die Verwaltung sowie die EU „Lissabon Strategie“ für Wachstum und Be-

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

schäftigung. Der Prozess wurde begleitet von einer Zwischen- und einer Abschlussbewertung unter französischer beziehungsweise schwedischer Präsidentschaft in den Jahren 2008 und 2009.

Diese Vereinbarung wurde auch vom dbb als ein großer Schritt bewertet, um sicher zu stellen, dass die Sozialpartner der nationalen Verwaltungen auf EU-Ebene eine konkrete Rolle spielen. Die Europäische Kommission erklärte sich bereit, bereits in der Testphase über Initiativen mit Auswirkungen auf die Zentralverwaltungen zu informieren und TUNED hierzu zu konsultieren. Dies sollte helfen, Gewerkschaftsrechte und den sozialen Dialog für alle Beamten und Angestellten im öffentlichen Sektor zu fördern.

Gipfeltreffen der Sozialpartner in Slowenien

Im Rahmen der slowenischen Ratspräsidentschaft trafen sich am 29. Mai 2008 die Delegationen der Gewerkschaften und der Dienstherren im slowenischen Brdo. Die CESI wurde in der TUNED Delegation durch ihren Generalsekretär Helmut Müllers, den USSP-Vorsitzenden Christian Chapius, das komba Ehrenmitglied Klaus Geiser, Romain Wolff aus Luxemburg und Anne Claire LeBodic vom Generalsekretariat vertreten. Die Plenarsitzung der Generaldirektoren für den öffentlichen Dienst der 27 EU-Mitgliedstaaten fand erstmalig unter dem gemeinsamen Vorsitz von EUPAN und TUNED statt.

Der inhaltliche Schwerpunkt der Sitzung lag auf den Themen „Gewalt von Dritten“ und „Stress am Arbeitsplatz“. Vor dem Hintergrund der Förderung des Vertrauens der Arbeitnehmer in die öffentliche Verwaltung wurde beschlossen, dass diese Themen auch während der folgenden französischen Ratspräsidentschaft Priorität genießen sollten.

Anerkennung für die CESI als Sozialpartner

Im März 2009 führten die dbb europathemen ein Interview mit dem für den sozialen Dialog zuständigen höchstrangigen EU-Beamten. Generaldirektor der Europäischen Kommission Nicolaus van der Pas bewertete den Beitritt Eurofedops zur CESI, der wenige Monate zuvor erfolgt war, als eine positive Entwicklung, die die Kommission ausdrücklich begrüße. Die CESI sei zudem durch die Europäische Kommission als Sozialpartner anerkannt und dieser Beitritt werde sowohl ihre Position als auch die Repräsentativität der Arbeitnehmer im Sektor der öffentlichen Dienstleistungen stärken. Insgesamt sei die Rolle der Sozialpartner, sowohl auf der branchenübergreifenden als auch auf der sektoralen Ebene, zunehmend wichtig.

Kontinuierliche Arbeiten

Am 29. und 30. April 2009 fand in Prag eine Konferenz der Sozialpartner im Bereich der Zentralverwaltung statt. Das Tagungsthema lautete „Mehr Vertrauen in die staatliche Verwaltung durch einen effektiven sozialen Dialog“. Die europäische Gewerkschaftsdelegation TUNED, bestehend aus EGÖD und CESI, und das Arbeitgebernetzwerk EUPAN hatten die Konferenz im Rahmen der tschechischen Ratspräsidentschaft gemeinsam organisiert. Der zweite dbb Bundesvorsitzende, Frank Stöhr, leitete einen Workshop zur Mitbestimmung im öffentlichen Dienst.

Entscheidung für den sozialen Dialog Zentralverwaltung

Zum Abschluss der zweijährigen Testphase eines sektoralen sozialen Dialogs der Zentralverwaltungen beschloss das Europäische Netzwerk der Öffentlichen Verwaltung (EUPAN) Mitte Dezember 2009 in Stockholm, weiter informell mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten zu wollen. Eine Gruppe von Regierungen, die in der Zentralverwaltung die Arbeitgeberrolle einnimmt, erklärte sich aber bereit, einen formalen sozialen Dialog mit TUNED zu begründen. Zu den Staaten, die einen formalen Dialog wollten, gehörte bis zum Sommer 2009 auch die Bundesrepublik Deutschland. So hatte Deutschland gemeinsam mit Frankreich über Jahre auf die Formalisierung des sozialen Dialogs hingearbeitet. Im Herbst 2009 änderte die deutsche Regierung aber ihre Position. Dennoch fand sich schließlich Ende 2010 eine ausreichende Zahl von EU-Staaten, und die EU-Kommission beschloss auf Anfrage der Sozialpartner, einen Ausschuss einzurichten, also für die Formalisierung des bisher

informellen sozialen Dialogs mit dieser Staatengruppe und den europäischen Gewerkschaften.

Im Verlauf des Jahres 2010 bereiteten vor allem die spanische und die belgische Ratspräsidentschaft die Formalisierung vor. Die CESI ist mit fünf nationalen Sitzen sowie zwei Sekretariatssitzen beteiligt; der dbb vertritt in diesem europäischen Dialog auf Arbeitnehmerseite die Zentralverwaltung in Deutschland.

Formalisierung

Zum Jahreswechsel 2010/2011 konnte die CESI bilanzieren, als anerkannter Sozialpartner an drei sozialen Dialogen beteiligt zu sein. Neben die Lokal- und Regionalverwaltung und den Bildungssektor trat der gemeinsame Ausschuss der Zentralverwaltung. Seit dem 8. Dezember 2010 steht die CESI als europäischer Sozialpartner in einem formalisierten Sozialen Dialog der Zentralverwaltungen, dem 40. Ausschuss des sozialen Dialogs. Der für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten zuständige EU-Kommissar Laszlo Andor teilte in einem Schreiben an die CESI mit, dass ein Ausschuss für die europäischen Sozialpartner eingerichtet werde. Am 17. Dezember wurde die Aufnahme des Sozialen Dialogs feierlich von der belgischen Ratspräsidentin auf Schloss Genval nahe Brüssel verkündet.

Die CESI habe sich über viele Jahre für die Formalisierung des Sozialen Dialogs in diesem wichtigen Bereich stark gemacht, erklärte CESI-Generalsekretär Helmut Müllers gegenüber Journalisten. Nun könnten zentrale europäische Herausforderungen wie die Finanz- und Wirtschaftskrise zielführend im gemeinsamen Dialog thematisiert werden. Die Krise stelle besonders die öffentlichen Dienste der Mitgliedstaaten vor große Probleme. Leidtragende seien vor allem die Beschäftigten, aber auch die Bürgerinnen und Bürger. Es werde auch darum gehen, auf europäischer Ebene Wege auszuloten, wie trotz vielerorts notwendiger Haushaltskonsolidierung qualitativ hochwertige öffentliche Dienste gesichert werden könnten, so der CESI-Generalsekretär. Die öffentlichen Arbeitgeber stünden in Konkurrenz mit der Privatwirtschaft, die Staaten hätten ein Interesse an der Kontinuität ihrer Dienste.

Die Formalisierung des sektoralen Sozialen Dialogs der Zentralverwaltungen erfolgt auf Grundlage der Repräsentativität der Sozialpartner. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsverband Öffentlicher Dienst (EGÖD) stellt die CESI diese als Dach der unabhängigen europäischen Gewerkschaften für die Arbeitnehmer sicher. In der Testphase für den sozialen Dialog hatten CESI und EGÖD vertrauensvoll zusammengearbeitet. Die gemeinsame Arbeitnehmervertretung TUNED war 2005 gegründet worden. Der europäische Arbeitnehmerbegriff bezieht Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch mit Beamtenstatus ein. Die Arbeitgeber der nationalen öffentlichen Verwaltung haben mit EUPAE einen gemeinsamen Verband ins Leben gerufen, die ihre Repräsentativität durch die Vertretung der Arbeitgeber von mehr als 50 Prozent der Arbeiter des Sektors gesichert hat.

Für die Beschäftigten der Zentralverwaltung können auf Grundlage des sozialen Dialogs sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen getroffen werden. Der Ausschuss nahm am 14. Februar 2011 seine Arbeit auf. Neun Regierungen, darunter mit Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien vier der fünf größten EU-Staaten, sowie Delegierte der repräsentativen Gewerkschaften des öffentlichen Diensts aus 26 EU-Staaten, so auch der dbb, sind beteiligt.

Die belgische Ministerin für den öffentlichen Dienst, Inge Vervotte, erinnerte daran, dass die Zentralverwaltung ein großer Arbeitgeber in Europa sei. Daher sei es an der Zeit, endlich auch hier einen formalisierten Sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu führen. Der Ausschuss eröffne auch die Chance, im Sinne der Verwaltung mit dem branchenübergreifenden Sozialen Dialog zusammenzuwirken. Der für den sozialen Dialog zuständige leitende Beamte der EU-Kommission, Jean-Paul Tricart, sprach von der „Bewegung des europäischen Sozialen Dialogs“ und erklärte den Versammelten: „Sie sind Pioniere dieser Bewegung.“

In Brüssel wird davon ausgegangen, dass schon bald weitere EU-Staaten den Schritt der Formalisierung gehen und dem Ausschuss beitreten werden. Neben den genannten großen EU-Staaten sind Belgien, Griechenland, Luxemburg, Rumänien und die Tschechische Republik von Beginn an dabei. Vertreter der slowenischen und der unga-

Akademie Europa der CESI

rischen Regierung nahmen vorerst als Beobachter teil. Zentrale Themen in 2011 bis 2012 waren unter anderem die Bewältigung der Folgen der Finanzkrise, das geschlechterbedingte Lohngefälle und die Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie.

Umstrukturierungen und Arbeitszeitrichtlinie

Die Arbeiten im sozialen Dialog der Zentralverwaltungen nahmen im Verlauf der Jahre 2011 und 2012 an Fahrt auf. Der europäische Ausschuss für den sozialen Dialog der Zentralverwaltung beteiligte sich aktiv an einem Konsultationsverfahren der Kommission zum Thema „Umstrukturierungen“. Aus Sicht des Ausschusses geht es um die Rechte der Beschäftigten in den europäischen Zentralverwaltungen, wenn Umstrukturierungen im öffentlichen Sektor erfolgen sowie das Antizipieren solcher Umstrukturierungen.

Der Präsident des Ausschusses, Jackie Leroy von der Arbeitgeberplattform EUPAE, und sein Vize, Charles Cochrane von der gemeinsamen Gewerkschaftsdelegation TUNED, schrieben im Juni 2011 einen Brief an den Kommissions- und den ständigen Ratspräsidenten. Darin baten sie um stärkere Einbeziehung der Zentralverwaltung in die EU 2020-Strategie und in die weitere Umsetzung der Binnenmarktakte.

Spitzengespräche zum sozialen Dialog

Während die Arbeiten im sozialen Dialog vorankamen, setzte sich der dbb weiter für die Beteiligung auch der deutschen Arbeitgeberseite, also des Bundesministeriums des Innern am sozialen Dialog Zentralverwaltung ein. Peter Heesen und Frank Stöhr führten mehrere Gespräche mit den jeweils amtierenden Ministern.

Bildungsausschuss nimmt Arbeit auf

Auf 15 Millionen wird die Zahl der EU-weit im Bildungswesen tätigen Beschäftigten geschätzt. Europas Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen und Hochschullehrer haben einen eigenen sozialen Dialog auf europäischer Ebene begründet. Der Ausschuss „Bildung“ nahm am 11. Juni 2010 seine Arbeit in Brüssel auf. Die Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) ist als europäischer Sozialpartner mit dabei. Für die CESI nimmt Claude Heiser, Vorsitzender ihres Berufsrats Bildung (EDUC) als offizieller Mandatsträger an den Sitzungen des Ausschusses teil. Claude Heiser ist Vorstandsmitglied des luxemburgischen Beamtenbundes CGFP. Der Ausschuss hat zu drei zentralen Themen Arbeitsgruppen eingerichtet. Neben Arbeitsgruppen zur demographischen Herausforderung sowie zur Höheren Bildung und Forschung gibt es eine Arbeitsgruppe zur Qualität in der Bildung, in der die CESI durch Horst Günther Klitzing, stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Philologenverbandes (DPhV) und des EUD-Berufsrates, vertreten wird.

Im europäischen Ausschuss für den sozialen Dialog in der Bildung sitzen sich die europäischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber des gesamten Bildungssektors gegenüber. Die Arbeitgeberseite wird durch den europäischen Dachverband EFEE repräsentiert; die Arbeitnehmerseite ist pluralistisch vertreten. Die europäische Bildungsgewerkschaft ETUCE hat gemeinsam mit den Kooperationspartnern CESI und EGÖD ein Abkommen über die Zusammenarbeit im sozialen Dialog geschlossen. Die Sozialpartner können nach dem EU-Vertrag auf europäischer Ebene Vereinbarungen schließen, die über vom Rat zu erlassende Richtlinien oder nationale Tarifverträge und Vereinbarungen in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Insgesamt existierten mit der Gründung dieses Ausschusses 39 sektorale soziale Dialoge. Kaum eine Branche ist nicht auch auf EU-Ebene sozialpartnerschaftlich repräsentiert.

Gemeinsame Erklärung im Bildungsausschuss

Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Sektoralen Sozialen Dialogs Bildung, konnten sich in ihrer zweiten Plenarsitzung im Dezember 2010 auf eine gemeinsame Erklärung verständigen. „In die Zukunft investieren“, lautet der Titel der Erklärung, die angesichts der öffentlichen Sparprogramme in allen EU-Mitgliedstaaten vor Kürzungen im Bildungsbereich warnt. CESI Generalsekretär Helmut Müllers begrüßte das Ergebnis als grundlegend für die weitere Arbeit des Ausschusses.

Akademie Europa der CESI

Demographischer Wandel

Die Akademie Europa ist die Bildungsstätte der CESI. „Das Gleichgewicht zwischen den Generationen scheint aus den Fugen zu geraten. Sinkende Geburtenraten und ein wachsender Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung stellen die europäischen Gesellschaften vor ernste Herausforderungen.“ So begründete die vom dbb Bundesvorsitzenden Peter Heesen geführte Akademie Europa der CESI die Entscheidung, das Programm des Jahres 2007 auf den demographischen Wandel in Europa auszurichten. In zwei in diesem Rahmen organisierten Fachtagungen hatte sich die CESI bereits mit der Zukunft der Alterssicherungssysteme und der Integration junger und älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt befasst. Die dritte und abschließende Veranstaltung fand am 12.-14. September 2007 in Brüssel statt und widmete sich dem Thema: „Mut zu Kindern – Frauen und Männer zwischen Familie und Beruf“. Redner aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft diskutierten mit den angereisten Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften über Lösungsvorschläge.

Europas Sozialmodell

Vom 1. bis 3. Juli 2008 fand in Straßburg eine Fachtagung der Akademie Europa der CESI zur Zukunft des sozialen Europa statt. Parallel zur Fachtagung hatte die Europäische Kommission ihre neue Sozialagenda veröffentlicht. Diese Aktualität der gewählten Thematik belebte die Diskussion der Teilnehmer. Es wurde einmal mehr deutlich, dass die europäischen Arbeitnehmer mehr Soziales in den Politiken der EU erwarten.

Rund 130 Gewerkschafter aus allen Ländern Europas nahmen an der Fachtagung im Elsass teil. Die soziale Zukunft Europas in der Globalisierung war im Jahr 2008 eines der Leitthemen der CESI. Die Fachtagung stellte einen erfolgreichen Auftakt dieser Debatte dar.

Die Akademie setzte ihre zweiteilige Veranstaltungsreihe zum Europäischen Sozialmodell mit einer Fachtagung fort, die vom 10. bis 12. September 2008 in Budapest stattfand. Mehr als 150 Gewerkschafter und Gäste aus den Europäischen Mitgliedstaaten nahmen an der Fachtagung teil.

Anlass zu intensiver Diskussion gab die Frage nach der Rolle der Sozialpartner im Europäischen Sozialmodell. Teilnehmer des Expertengesprächs waren der ungarische Gewerkschafter József Féher, Hans-Werner Müller, Generalsekretär des Europäischen Verbands der kleinen und mittleren Unternehmen UEAPME, Dave Quayle vom Ausschuss der Regionen und der zweite dbb Bundesvorsitzende Frank Stöhr. Peter Heesen, Präsident der CESI, sprach das Schlusswort der Veranstaltungsreihe und erklärte, ohne eine soziale Dimension sei Europa nicht zukunftsfest zu gestalten. In der zukunftsfesten Ausgestaltung Europas, in der solidarischen Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer und Bürger, liege die Herausforderung der kommenden Jahre und die Kernaufgabe der unabhängigen Gewerkschaften Europas.

„Securibility“ statt „Flexicurity“

„Flexicurity“ setzt sich aus den Begriffen „flexibility“, Flexibilität, und „security“, Sicherheit, zusammen. Dahinter verbirgt sich ein Ansatz, der darauf zielt, eine flexiblere Handhabung beim Kündigungsschutz mit einer hohen sozialen Absicherung der betroffenen Arbeitnehmer zu verbinden. Mit diesem Thema beschäftigten sich die fast 140 Delegierten und Experten aus sechzehn europäischen Ländern auf einer Fachtagung der Akademie Europa. Die Brüsseler Veranstaltung vom 28. bis 29. April 2008 schloss an die drei Fachtagungen des Projekts „Europas demographische Herausforderungen – Wege aus der Krise“ des Vorjahres an. Wolfgang Müller von der Europa-Präsenz der Bundesagentur für Arbeit und Klaus Dauderstädt, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Chef der Gewerkschaft der Sozialversicherung, hielten Vorträge zum Thema. Die Europäische Kommission war hochrangig durch Nikolaus van der Pas vertreten. Der Generaldirektor für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit betonte, dass es der Europäischen Kommission auf eine nachhaltige Beteiligung der Sozialpartner bei dem Thema Flexicurity ankomme. Ohne deren Mithilfe sei das Thema nicht in die Nationalstaaten transportierbar.

Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI)

Work Life Balance -Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben

Am 23. und 24. Juni 2009 veranstaltete die Akademie Europa der CESI in Lissabon die erste Fachtagung in der Reihe „Bessere Arbeitsplätze – ein besseres Leben“. Etwa 70 Vertreter unabhängiger europäischer Gewerkschaften kamen in Lissabon zusammen, um über Work Life Balance, also das Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben zu diskutieren. Der erste Sitzungstag stand ganz im Zeichen von Diskussionen und Vorträgen über das Thema Work Life Balance.

Für die Europäische Kommission sprach François Ziegler. Er ist in Brüssel für die Entwicklung der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und für den sozialen Dialog zuständig. Er hob vor allem auf die Programme der Europäischen Union ab und beklagte die teilweise mangelhafte Umsetzung in den Nationalstaaten.

Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz

Über 140 Gäste nahmen an der Fachtagung der CESI in Rom am 21. und 22. September 2009 teil. Themen waren die modernen Anforderungen an Arbeitnehmer und die daraus resultierenden gesundheitlichen Folgen. Diskutiert wurde mit Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften und der Wirtschaft. Es war die zweite Tagung der Reihe „Bessere Arbeitsplätze – ein besseres Leben“. Eingeladen hatte die CESI Akademie Europa unterstützt durch die beiden italienischen Mitgliedsgewerkschaften CONF.S.A.L. und CISAL.

Der Generalsekretär der CESI, Helmut Müllers, betonte in seiner Begrüßungsrede, dass der Schutz der Gesundheit sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz gerade während der Finanzkrise zurückgestellt würden. Arbeitnehmer akzeptierten Überbelastung in größerem Maße als in guten wirtschaftlichen Zeiten. Der italienische Arbeitsminister Mauricio Sacconi schloss die Fachtagung und betonte die Rolle der Sozialpartner in diesem Feld.

Öffentlicher Dienst und lebenslanges Lernen

Unter dem Titel „Der öffentliche Dienst in Europa vor der Herausforderung von Globalisierung und europäischer Integration: die Rolle des lebenslangen Lernens“ diskutierten Ende Oktober 2009 in Malmö (Schweden) etwa hundert europäische Gewerkschafter im schwedischen Malmö über die europäischen (Fort-) Bildungsstrategien. Ausgerichtet wurde die Veranstaltung von der CESI-Akademie, der Bildungseinrichtung der CESI.

Mehrwert öffentlicher Dienste in Europa

In Valencia zeigten Vertreter der CESI-Gewerkschaften am 15. und 16. April 2010, dass der öffentliche Dienst vor allem in der Krise besonders seine Stärken beweisen kann. Dem Chef der dbb tarifunion Frank Stöhr kam am ersten Sitzungstag die Aufgabe zu, die grundsätzlichen Herausforderungen für die europäischen Sozialpartner zu erläutern: Die Krise habe Europa schwer getroffen und verstärkte nun Trends, die sich in den vergangenen Jahren besonders negativ auf die Arbeitnehmer ausgewirkt hätten. Die Arbeitnehmer trügen die Hauptlast der weltweiten Krise.

Mobilität im Gesundheitssektor

In Riga diskutierten vom 16. bis zum 18. Juni 2010 Vertreter der CESI mit Rednern aus ganz Europa über die konkreten Probleme der Gesundheitsversorgung.

Nach den Begrüßungsworten von Wilhelm Gloss, dem Präsidenten der Akademie Europa, und Helmut Müllers, dem Generalsekretär der CESI, erläuterte der lettische Gesundheitsminister Didzis Gavars die Lage in seinem Land. So sei es einerseits zwar schwierig, die Arbeitnehmer im Land zu halten, andererseits bemühe sich die Regierung aber in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, tragbare Lösungen zu entwickeln. Der Minister wies auch auf die besonderen strukturellen Herausforderungen eines kleinen europäischen Landes hin und forderte die Gewerkschaften auf, auch weiterhin zusammen mit der Politik Lösungsvorschläge und Strategien zu erarbeiten.

Vielfalt als Chance

Ein öffentlicher Dienst, der nicht nur den Bürgern dient, sondern auch die Vielfalt der Menschen widerspiegelt, für die er arbeitet: oft ist dieses Ziel noch nicht erreicht, ist die öffentliche Verwaltung in Europa eben noch nicht ein Spiegelbild der Bevölkerung. In Amsterdam diskutierten etwa 130 Gewerkschafter aus ganz Europa am 23. und 24. Juni 2011 auf einer Fachtagung der CESI-Akademie über die Vielfalt im öffentlichen Dienst und wie diese Herausforderung zur Chance für die Verwaltung werden kann. Vor allem ging es um die Frage, wie der Sprung von Absichtserklärungen hin zu messbaren Ergebnissen zu schaffen ist.

Migration

Wien war der Tagungsort der CESI-Fachtagung zum Thema „Öffentlicher Dienst und Integration von Migranten in die Europäische Union“. Mit mehr als 20 Referenten und 120 Teilnehmern, die vom 28. bis zum 30. September 2011 aus allen Regionen Europas in die Donaustadt gekommen waren, konnte die CESI ein dichtes und vielfältiges Spektrum bearbeiten, das geeignet war, sowohl die zahlreichen Facetten der Thematik, als auch verschiedene in Europa praktizierte Lösungswege aufzuzeigen. Der Vorsitzende des CESI-Sozialausschusses SOC, Klaus Dauderstädt, plädierte für eine Zukunft in liberalen Gesellschaften mit Chancengleichheit für alle Bürgerinnen und Bürger. Eine erfolgreiche Integration, so Klaus Dauderstädt, könne es nur geben, wenn der öffentliche Dienst auch effizient sei.

8

Ehrendes Gedenken

Ehrendes Gedenken 201



Ehrendes Gedenken

Ehrendes Gedenken



Willi Tilger
Landesvorsitzender des dbb rheinland pfalz
1971–1990
† 16 Februar 2008



Ilse Buss
Ehrenvorsitzende des BRH
† 12. März 2008



Dr. Uwe Schmidt
Stellv. Landesvorsitzender des dbb hamburg
1979–1989
† 23. März 2008



Uta Schnabel
Vorsitzende der Frauenvertretung des tbb
1990–2001
† 7. Juni 2008



Eva Toews
Geschäftsbereichsleiterin in der
dbb Bundesgeschäftsstelle
1992–2009
† 25. Januar 2009



Horst Mix
Bundesvorsitzender der DJG
1996–2004
† 9. März 2010



Gerhard Schröder
Bundesvorsitzender des Seniorenverbandes BRH
1968–1981
† 9. März 2010



Michael Westphal
Bundesvorsitzender der dbb jugend
2007–2009
† 31. Oktober 2010



Lars Niekämper
Jurist im dbb Dienstleistungszentrum Süd
2004–2010
† 4. November 2010



Linda Ewald
Mitglied der Hauptversammlung der
dbb bundesfrauenvertretung
† 11. Januar 2011



Willtraut Seeger
Mitglied der Hauptversammlung der
dbb bundesfrauenvertretung
2001–2011
† 14. April 2011

9

dbb Einrichtungen

dbb akademie 203

Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH 211

dbb Dienstleistungszentren 211

dbb forum berlin GmbH 212

dbb frauen 212

dbb jugend 221

dbb verlag 224

dbb vorsorgewerk 225

dbb tarifunion 227

dbb akademie

dbb Einrichtungen

dbb akademie

Wer in Fortbildung investiert, investiert in die Zukunft. Fortbildung rechnet sich – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Fortbildung ist dabei kein einmalig erworbenes Gut, sondern muss beständig neuen Erfordernissen angepasst werden.

Fortbildung braucht Konzepte – als moderne Fortbildungseinrichtung reagiert die dbb akademie flexibel auf neue Anforderungen und geänderte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt.



Als anerkannter Bildungsträger und als wissenschaftliche Fortbildungseinrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion bietet die dbb akademie ein breites und ausgewogenes Angebot an gewerkschaftlicher, politischer, beruflicher und persönlicher Fortbildung. Mit ca. 1.200 Veranstaltungen im Jahr gehört sie damit zu den großen Seminaranbietern in Deutschland. Seminare, Workshops, Fachtagungen, Kongresse und projektbezogene Beratungsleistungen – die dbb akademie bietet ein breites Angebot.

Die dbb akademie sieht sich als Dienstleister für ihre Kunden.

Zielsetzung – Dienst am Kunden

Zu den Kunden gehören insbesondere:

- die Mitgliedsgewerkschaften des dbb und deren Einzelmitglieder,
- Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors und deren Beschäftigte im In- und Ausland,
- Verantwortliche und Entscheidungsträger aus Verwaltung, Wissenschaft und Politik im In- und Ausland,
- Betriebs- und Personalräte,
- alle diejenigen, die an Fragen und Problemen, die mit dem öffentlichen Dienst und dem privaten Dienstleistungssektor in Zusammenhang stehen, interessiert sind.

Aufgabenstellungen

Entsprechend der durch die Satzung vorgegebenen Aufgabenstellung geht die dbb akademie zielgruppenorientiert und flexibel auf deren individuellen Schulungs- und Beratungsbedarf ein.

Mit ihrer Bildungs-, Beratungs- und Informationsarbeit verfolgt die dbb akademie das Ziel, Menschen zu befähigen, ihre beruflichen Aufgaben und Chancen erfolgreich wahrzu-

nehmen und ihre politische, gewerkschaftspolitische und soziale Kompetenz und Urteilsfähigkeit zu erhöhen.

Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors sollen damit in die Lage versetzt werden, ihre Organisation leistungs- und wettbewerbsfähig zu gestalten und zukunftsgerecht auszurichten.



Die Staatsbürger möchte die dbb akademie motivieren und befähigen, mündig, kritisch und aktiv am politischen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und dieses mit zu gestalten.

Gegenüber der Öffentlichkeit trägt die dbb akademie insbesondere zum Verständnis für die Situation und die Perspektiven des öffentlichen Dienstes und seiner Beschäftigten bei.

In ihrer Arbeit ist sich die dbb akademie stets der Belange der gewerkschaftlichen Interessenvertretung des dbb beamtenbund und tarifunion bewusst.

Die Referenten und Berater der dbb akademie kommen aus Verwaltung, Wirtschaft und Politik. Sie alle sind erfahrene Praktiker und ausgewiesene Fachleute mit spezifischen Verwaltungs- und Branchenkenntnissen. Zum Kompetenzteam der dbb akademie zählen Juristen, Psychologen, Politikwissenschaftler, Soziologen, Betriebswirtschaftler, Tarifexperten, Personaler, Führungskräfte aus unterschiedlichsten Bereichen, Personal- und Betriebsräte.



Die dbb akademie als zertifizierter Bildungsträger

Die dbb akademie hat ein Qualitätsmanagement-System nach DIN EN ISO 9001 entwickelt, das seit März 2010 in Kraft ist und am 23. Dezember 2010 zertifiziert wurde.

dbb akademie

Im Rahmen des Qualitätsmanagement-Systems sind Qualitätsziele festgelegt worden, die der Erhöhung der Kundenzufriedenheit und der ständigen Verbesserung der innerbetrieblichen Prozesse dienen.

Die Qualitätspolitik der dbb akademie orientiert sich – wie auch in ihrem Leitbild – an den Grundsätzen:

- der wissenschaftlichen Objektivität und Unabhängigkeit
- der Humanität und des Gemeinwohls
- der Toleranz und des Pluralismus
- der Geschlechtergerechtigkeit
- der lernenden Organisation
- der persönlichen Verantwortung und Selbstbestimmung.

Bildungsangebote der dbb akademie

Das Bildungsangebot der dbb akademie umfasst folgende Schwerpunkte:

- „Veranstaltungen für alle Interessierten/Offene Zielgruppen“
 - Politische Bildung
 - Berufliche und persönliche Fortbildung
 - Kongress neueVerwaltung
 - Fach- und Arbeitstagungen
- „Veranstaltungen für spezielle Zielgruppen“
 - Personal – und Betriebsräte
 - Führungskräfte
 - Gewerkschaftliche Funktionsträger und Führungskräfte
 - Kooperationsveranstaltungen für Mitgliedsorganisationen
 - Veranstaltungen für institutionelle Kunden
 - Projekte
 - Vermittlung von Reisen und Versicherungen
- „Veranstaltungen für alle Interessierten“/Offene Zielgruppen
 - Politische Bildung

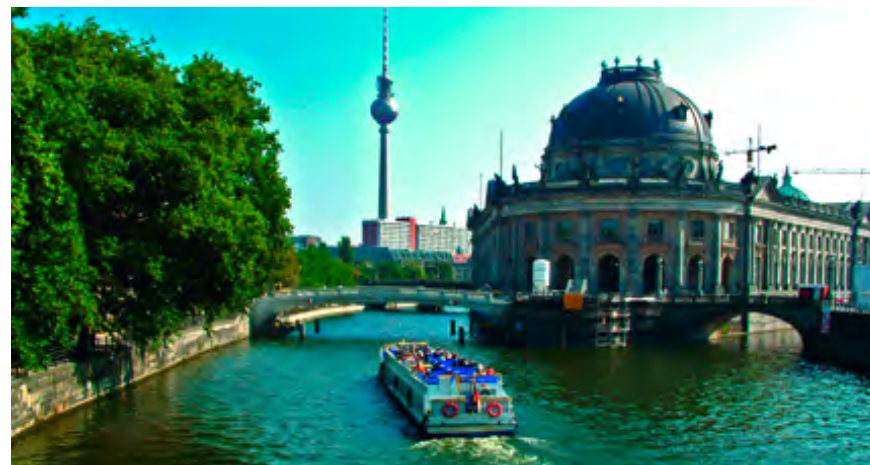
Ein demokratischer Staat lebt von der Beteiligung seiner Bürger am politischen Geschehen. Übernahme von Verantwortung und gesellschaftliches Engagement sind zentrale Motoren, wenn es darum geht, die zahlreichen Herausforderungen des aktuellen politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und auch sozialen Lebens anzunehmen.

Gesellschaftliches Engagement ist bezeichnend für die dbb Mitgliedsorganisationen.

In den speziellen Kooperationsseminaren für die Mitglieder finden sich alle Themenfelder der dbb akademie. Traditionell hat die politische Bildung hier einen hohen Stellenwert.

Mit ihren Seminaren der politischen Bildung setzt die dbb akademie Akzente, um

- politische Sachverhalte deutlich zu machen,
- Einsichten in politisches Geschehen zu vermitteln,
- politische Beteiligung zu fördern,
- politische Prozesse im europäischen Kontext transparenter zu machen.



Das Seminarangebot greift aktuelle Themen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt auf. Im Berichtszeitraum wurden schwerpunktmäßig die Themen „Partizipation“, „Zivilcourage“, „Multikulturelle Gesellschaft“, „Umwelt“ und „Medienkompetenz“ angeboten.



Ein „Dauerthema“ der politischen Bildung war und ist das Thema „Europa“ mit den Schwerpunkten „Die Zukunft Europas und die Folgen des Lissabonner Vertrags“ und „Die Entscheidungsprozesse bei der Europäischen Union“. Für 2012 wurde auch die Finanzkrise in die Themenpalette aufgenommen. Um den Teilnehmern Gelegenheit zu geben, einzelne Institutionen vor Ort kennen zu lernen, werden Seminare in Luxemburg, Brüssel und Straßburg angeboten.

Berufliche und persönliche Fortbildung

Innovation, Erfolg und Weiterkommen sind nur möglich, wenn man sich Gedanken über die Zukunft und die eigene Fortbildung macht.

Information und Kommunikation sind in diesem Zusammenhang wesentliche Potentiale in unserer Zeit. Wer sie richtig einsetzt, ist dauerhaft auf Erfolgskurs. Das gilt für Verwaltung und Wirtschaft, aber auch für jeden Einzelnen von uns. Nur wer über erstklassiges Wissen verfügt, ist heutzutage „vorne mit dabei“.

Der Modernisierungsprozess in der öffentlichen Verwaltung und die damit gestiegenen Anforderungen haben einen enormen Qualifizierungsbedarf geschaffen. Mit ihren Angeboten in der beruflichen und persönlichen Fortbildung geht die

dbb akademie

dbb akademie zielgerichtet und mit hohem praktischem Nutzen auf den Bedarf ihrer Teilnehmer ein.

**Breite Themenpalette**

Das Angebot im Bereich der beruflichen und persönlichen Fortbildung umfasst 2007 bis 2012 Veranstaltungen zu den Themen:

- Allgemeines Beamtenrecht
- Dienstrecht (z. B. Besoldungsrecht, Versorgungsrecht, Dienstliche Beurteilung)
- Neues Arbeits- und Tarifrecht (z. B. TVöD/TV-L – Grund- und Aufbauschulungen, Arbeitsplatz- und Eingruppierung, Leistungsvergütung, spezielle Themenbereiche wie Stellenbeschreibung, Mutterschutz, Elternzeit, Befristung, Altersversorgung)
- Datenschutz (z. B. Grundlagen, Aufbaukurs, Datenschutz-Management, Arbeitnehmer-Datenschutz, Persönlichkeitsschutz im Arbeitsrecht)
- Rechtliche Spezialthemen (z. B. Korruptionsbekämpfung, Erbrecht und Patientenverfügung, Vergaberecht)
- Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (z. B. Personalbedarf, Personalauswahl, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement in der Personalentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Stressbewältigung, Work-life-Balance)



- Kommunikation, Zusammenarbeit und Führung (z. B. Rhetorik, erfolgreich verhandeln, Auftritt und Wirkung, die Kunst der Präsentation, Schutz vor Mobbing)

- Management und Organisation (z. B. Motivationsmanagement, Change Management, Projektmanagement)
- Individuelle Arbeitstechniken (z. B. Textwerkstatt, Selbst- und Zeitmanagement, Gehirnjogging)
- Betriebswirtschaft und Verwaltungsreform (z. B. Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen, Controlling, Kosten-/Leistungs-Rechnung, Balanced Scorecard)
- Informations- und Kommunikationstechnik (z. B. MS PowerPoint, MC Access, Erstellen von Web-Seiten, Bildbearbeitung, Web 2.0).

Die Seminare richten sich sowohl an einzelne Teilnehmer als auch an geschlossene Zielgruppen wie z. B. an Behörden und Institutionen (mehr dazu unter „Institutionelle Kunden“).

Immer aktuell, immer flexibel

Das Angebot der dbb akademie an sog. Ad-hoc-Seminaren hat sich im Berichtszeitraum stark ausgeweitet. Hier werden Veranstaltungen im gesamten Bundesgebiet zu aktuellen Themen angeboten, die aufgrund ihrer Aktualität im Jahresprogramm nicht verzeichnet waren. So reagiert die dbb akademie zeitnah auf verwaltungs- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen.



Einen wichtigen Schwerpunkt stellen hier die Fortbildungsveranstaltungen zum neuen Arbeits- und Tarifrecht (TVöD/TV-L) dar. Zu diesem Thema werden zahlreiche Informationsveranstaltungen sowie mehrtägige Seminare durchgeführt, die punktgenau auf die Bedürfnisse der Zielgruppen (z. B. Krankenhäuser, Fachhochschulen) abgestimmt sind. Erfahrene Dozenten und Referenten stellen hier die Änderungen und Neuerungen im Arbeits- und Tarifrecht umfassend dar. Inhalte sind zahlreiche rahmentarifliche Vorschriften, Arbeitszeitregelungen, Eingruppierungs- und Vergütungsfragen sowie Überleitungsbestimmungen.

Im Berichtsraum erfreuten sich ebenso die eintägigen Informationsveranstaltungen einer immer größeren Beliebtheit, die sowohl Fach- und Führungskräfte aus dem IT-Bereich als auch Personalvertreter über Bedeutung, Folgen und Probleme bei der Umstellung von IuK-Techniken in der öffentlichen Verwaltung informierten.

Als neuer „großer“ Themenbereich hat die dbb akademie seit 2010 den Bereich „Datenschutz“ mit in ihr Angebot aufgenommen.

Das Themenfeld „Gesundheitsmanagement“ hat seit 2008 an Bedeutung zugenommen.

In den vergangenen zwei Jahren stellt das Thema „Coaching“ für Funktionsträger und Führungskräfte einen neuen Schwerpunkt dar.

Auch Mitgliedsgewerkschaften nutzen zunehmend die Möglichkeit, geschlossene Teilnehmergruppen zu bestimmten Themenstellungen anzumelden.

dbb akademie



Verschiedene Veranstaltungsformate für feste Zielgruppen

Über die Seminare hinaus haben sich seit 2007 die sog. Arbeitstagungen fest im Angebot der dbb akademie etabliert. Arbeitstagungen sind größere Veranstaltungen (ca. 40 bis 100 Personen), die alljährlich für eine bestimmte Zielgruppe unter einem jeweils wechselnden Schwerpunktthema angeboten werden.

So wird die jährlich stattfindende Arbeitstagung „Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte“ seit 2009 neben Berlin auch in München durchgeführt.

Das bis 2011 ebenfalls jährlich stattfindende Controllorforum Public Sector an unterschiedlichen Veranstaltungsorten wird 2012 erstmals im Rahmen der Kongressmesse neueVerwaltung durchgeführt.

Die Arbeitstagungen „Dozentenmeeting“ und „Treffen der Bildungsplaner“

konnten im Berichtszeitraum thematisch ausgeweitet werden.

Dozenten und Berater aus der Praxis

Für die dbb akademie steht bei der Konzeption und Durchführung ihrer Seminare, Veranstaltungen und Tagungen ein hoher Unterrichtsstandard an erster Stelle. Daher ist für die dbb akademie die Qualifikation ihrer Dozenten ein zentrales Anliegen. Zu Beginn eines Jahres bietet die dbb akademie daher für ihre externen und internen Dozentinnen/Dozenten ein Programm an, das der Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten der dbb akademie und Expertinnen/Experten und dem fachlichen und organisatorischen Austausch dienen soll.



Treffen mit den Bildungsplanern

Die Arbeitstagung „Treffen der Bildungsplaner“ zum alljährlichen Erfahrungsaustausch ist für die Mitgliedsgewerkschaften des dbb und die dbb akademie von großem Wert. Die Abstimmung der Bildungspartner untereinander und mit der dbb akademie er-

möglicht auch weiterhin qualifizierte Bildungsarbeit, die sich eng an den Interessen der Mitglieder orientiert.

Darüber hinaus hat die dbb akademie in den Jahren 2008 und 2010 im Rahmen der Weiterbildungsinitiative mit gutem Erfolg einen Weiterbildungstag organisiert und durchgeführt, um ihr Angebot einem breiten Publikum vorzustellen.

Fachtagungen

Die Fachtagungen der dbb akademie richten sich an einen größeren Teilnehmerkreis (ab 100 Teilnehmende und mehr). Mit ihren Fachtagungen bietet die dbb akademie als wissenschaftliche Einrichtung des dbb die Möglichkeit, zeitnah auf gesellschaftspolitisch aktuelle Themen und Problemstellungen zu reagieren. Mit diesem Veranstaltungstyp bietet die dbb akademie ihren Besuchern ein Forum für einen breit angelegten Diskurs zu verwaltungs- und gesellschaftspolitischen Themenstellungen.

Tagungen in Kooperation mit dbb, dbb tarifunion und einzelnen Mitgliedsgewerkschaften

Die Zusammenarbeit mit dem dbb, der dbb tarifunion und den Mitgliedsgewerkschaften ist der dbb akademie ein besonderes Anliegen. Mit der Deutschen Post konnte seit 2011 eine mehrjährige Zusammenarbeit erreicht werden.

So konnten im Berichtszeitraum einige dieser Veranstaltungen als sog. Kooperationsveranstaltungen durchgeführt werden. In Kooperation mit dem dbb wurden in 2011 durchgeführt:

- 8. Forum Personalvertretungsrecht
- Forum Behindertenpolitik

Mit der dbb tarifunion konnte 2009 die Veranstaltung „Was ist Arbeit heute noch wert?“ realisiert werden.

Der Philologenverband Nordrhein-Westfalen führte 2008 mit der dbb akademie gemeinsam die Veranstaltung „TOP – Lehrergesundheit“ durch.

Auf der Grundlage der im Jahre 2007 geschlossenen Vereinbarung zwischen Bundesministerium des Innern, dbb und DGB zum Thema „Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung“ ist ab 2009 der Fachkongress „Qualität in der dienstlichen Fortbildung“ auf den Weg gebracht worden. In erster Linie verantwortlich zeichnen die dbb akademie gemeinsam mit der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung im Bundesministerium des Innern (BAKÖV). Mitveranstalter waren zudem bei den Veranstaltungen in 2009, 2010 und 2012 der DGB.



Das waren die Themen der weiteren Fachtagungen:

- Internationale Fachtagung: Gemeinsam sind wir stärker? Harmonisierung des Kampfes gegen Betrug und Korruption in Europa

dbb akademie

- Erhoben, gesammelt, gespeichert – verknüpft, verraten und verkauft – Über den Umgang mit Bürger-Daten in Wirtschaft und Verwaltung
- Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie – Triebfeder für die Verwaltungsreform oder heiße Luft von grünen Tischen?
- Internationale Fachtagung: Korruptionsprävention in der Krise?

Die Homepage der dbb akademie www.dbbakademie.de informiert unter dem Link „Tagungen“ regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen.

Die Vorträge und Diskussionen werden – soweit möglich – auf der Homepage der dbb akademie veröffentlicht oder den Teilnehmenden als CD zur Verfügung gestellt.

eGovernment Kongress „neue Verwaltung“

Seit dem Jahr 2000 führt die dbb akademie gemeinsam mit Partnern aus der IT-Branche und weiteren Wirtschaftsunternehmen den zweitägigen Kongress „Neue Technologien für eine neue Verwaltung“ mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durch. Im Jahr 2007 hat die Kongressmesse ein eigenes Logo erhalten und der Titel der Kongressmesse lautet seit diesem Zeitpunkt „neue Verwaltung“.



Die Kongress Themen der vergangenen Jahre lauteten:

- 2007: Erfolg durch Vernetzung – Die dritte Generation eGovernment und die EU-Dienstleistungsrichtlinie
- 2008: Verwaltung – Netzwerk der Zukunft
- 2009: Dienstleistung aus einer Hand
- 2010: Verwaltung ist Wissen
- 2011: Verwaltung neu denken
- 2012: Innovation ist Wandel

Bundesweit größter eGovernment-Kongress

Die Kongressmesse findet alljährlich im Congress Center Leipzig statt und zieht etwa 1.000 Besucher aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung an. Zunehmend nehmen auch Gäste aus der mittelbaren öffentlichen Verwaltung und den Eigenbetrieben der öffentlichen Hand teil. Entscheidungsträger, Fachleute aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sowie Personalverantwortliche kommen aus dem gesamten Bundesgebiet nach Leipzig, um Meinungen und Erfahrungen zum Thema eGovernment auszutauschen.



Mit einer Besucherverteilung von 60:40 (alte/neue Bundesländer) ist die Kongressmesse eine gefragte gesamtdeutsche Veranstaltung und ein führender „Marktplatz der Informationen“ für Fachleute und Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung.



Am Stand der dbb akademie (v. l. n. r.): Dr. Thomas Kröker, Geschäftsführer der dbb akademie, Anke Weigend, Geschäftsführerin der dbb akademie, Cornelia Rogall-Grothe, Staatssekretärin im Bundesministerium des Innern, Beauftragte der Bundesregierung für Informationstechnik und Willi Russ, Vorsitzender der dbb akademie

Neben dem langjährigen Partner Microsoft sowie Partnern aus der IT-Branche und aus weiteren Unternehmen beteiligte sich 2006 erstmals das eGovernment Zentrum der Fraunhofer Gesellschaft.



Interessierte Zuhörer (v. l. n. r.): Willi Russ, Vorsitzender der dbb akademie und Dr. Hans Bernhard Beus, Staatssekretär im Bundesministerium der Finanzen

Seit 2011 engagiert sich die Deutsche Post im Rahmen des Kongresses. Ein mehrjähriger Rahmenvertrag sichert die Zusammenarbeit.

Prominente und sachkundige Partner

Im Laufe der folgenden Jahre konnten immer mehr wissenschaftliche Partner gewonnen werden, die in zahlreichen Vorträgen und auf der Fachausstellung ihre Forschungsthemen und Praxis-Lösungen in den Kongress einbringen, um dem Zukunftsthema eGovernment sowohl in Fachkreisen als auch in der Öffentlichkeit zusätzliches Gewicht

dbb akademie

zu verleihen. Hierzu zählen das Bundesministerium des Innern (BMI), die Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen IT-Dienstleister e.V. (VITAKO), der Personaldienstleister Vivento und 2012 das Bundesverwaltungsamt (BVA).

Als weitere wichtige Partner konnte die dbb akademie einige Bundesländer gewinnen, die neben inhaltlichem Input und der Beteiligung an den der Fachausstellung die Schirmherrschaft des Kongresses übernommen haben. Hierzu zählten Hessen (2007), Schleswig-Holstein (2008), Niedersachsen (2010) und die Freie und Hansestadt Hamburg (2011). Im Jahr 2009 war der Bund in Form des Bundesministeriums des Innern (BMI) Kongresspartner und Schirmherr der Veranstaltung.

Die Mischung macht's

Im Kern besteht der Kongress aus über 40 Fachforen und Workshops zur gesamten Themenpalette der Informationstechnologie im öffentlichen Bereich. Versierte Fachleute aus den Verwaltungen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft präsentieren und diskutieren praxisbewährte Fachanwendungen, erfolgreiche eGovernment-Projekte und aktuelle Trends und Fragestellungen.

Neu hinzugekommen sind Tutorials, in denen die Teilnehmer die Möglichkeit haben, vor Kongressbeginn in Kleingruppen einen Einblick in wichtige Fragestellungen und Lösungsansätze spezieller eGovernment-Themen zu erhalten.

Der Kongress wird von einer Fachmesse ergänzt, die mit mittlerweile ca. 45 Ausstellern die gesamte Bandbreite der relevanten eGovernment-Themen auf Anbieterseite repräsentiert. Hier werden Kundenlösungen und innovative „Best-Practice-Anwendungen“ vorgestellt. Gleichzeitig können Fragen und Probleme aus den Vorträgen mit den Referenten und Firmenvertretern vertieft und Kontakte mit der Wirtschaft geknüpft werden.

Prominente Politiker wie Otto Schily, Wolfgang Tiefensee, Kurt Beck, Götztrik Wewer oder Viviane Reding haben die Veranstaltung in der Vergangenheit als Redner und Schirmherren unterstützt.

Für die Veranstaltung ist eine eigene Homepage eingerichtet. Unter www.neueVerwaltung.de findet der Interessierte alle wichtigen Informationen.

Veranstaltungen für spezielle Zielgruppen

Eine sehr wichtige Zielgruppe der dbb akademie sind die Betriebs- und Personalräte. Die Schulungen zum Betriebsverfassungsrecht bzw. zum Personalvertretungsrecht nehmen einen großen Raum in der Seminartätigkeit ein.

Betriebsverfassungsrecht

Die Kenntnis betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften ist für erfahrene und neu gewählte Betriebsräte unerlässlich. In den Veranstaltungen der dbb akademie werden zunächst die gesetzlichen Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts erläutert. Die Aufarbeitung der Thematik erfolgt dabei systematisch unter Berücksichtigung praktischer Fälle, die die Teilnehmer gemeinsam erarbeiten und lösen. Neben dem Organisationsrecht liegt ein weiterer Schulungsschwerpunkt auf der Darstellung der Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und deren Durchsetzung. Dabei wird auch taktisches Verhalten in der Betriebsratsarbeit besprochen und trainiert.

Personalvertretungsrecht

Umfangreiche Kenntnisse über Grundlagen, Leitlinien und aktuelle Tendenzen im Personalvertretungsrecht sind für Personalvertreter unverzichtbar. Eine hohe Kompetenz der Personalräte dient dem Schutz der Beschäftigten und fördert die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung.

Die dbb akademie vermittelt in ihren Seminaren systematisch die relevanten Grundlagen der gesetzlichen Bestimmungen und deren Anwendung. Die Inhalte richten sich zeitnah nach aktuellen Anlässen.

Mit zahlreichen Seminarangeboten, die weit über das Grundlagenwissen hinausgehen, wird den Teilnehmern eine präzise Schwerpunktbildung ermöglicht.

Ein besonderes Betätigungsfeld in diesem Themenkreis nahmen und nehmen die Veranstaltungen ein, die die dbb akademie in den Jobcentern zielgenau durchführt.

Fortbildung für Führungskräfte

Die Fortbildungen der dbb akademie für Führungskräfte richten sich an Interessierte mit Personalverantwortung aus dem öffentlichen Dienst.



Dieser Bereich konnte im Berichtsraum stark ausgeweitet werden. Insbesondere „Coaching“ wie auch weitere Themenfelder finden immer mehr interessierte Teilnehmer.

Gewerkschaftliche Funktionsträger und Führungskräfte

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gehört zu den elementaren Aufgaben der dbb akademie.

Die dbb akademie vermittelt in ihren Seminaren Sachkenntnis zu zentralen gewerkschaftlichen Themen und versetzt die Teilnehmer in die Lage, gewerkschaftliche Positionen überzeugend vertreten zu können. Sie orientiert sich an den Sachargumenten des dbb zu der Zukunft und den Aufgaben der öffentlichen Verwaltung und der privatisierten Bereiche.

Stark nachgefragt wird der modular aufgebaute Zertifikatskurs „Gewerkschaftsmanagement – Führen in einer modernen Gewerkschaft“, der zwischenzeitlich bereits 14-mal stattgefunden hat und an dem bereits zahlreiche Führungskräfte und Funktionsträger der Mitgliedsgewerkschaften teilgenommen haben.

Für den Erfolg des Kurses „Gewerkschaftsmanagement“ spricht auch die Tatsache, dass immer mehr Mitgliedsgewerkschaften Teilnehmer entsenden.



dbb akademie

Des Weiteren finden für diese Zielgruppe unter anderem Seminare zu „Informations- und Kommunikationstechnik für gewerkschaftliche Funktionsträger“, „Management für gewerkschaftliche Funktionsträger“ und „Mitgliederwerbung und –betreuung in der Fachgewerkschaft“ statt.

Vom Anderen lernen – ALUMNI-Vereinigung

Die Idee, eine Vereinigung zur Netzwerkbildung für Teilnehmer des Gewerkschaftsmanagers zu gründen, ist auf eine positive Resonanz gestoßen. Auf der ALUMNI – Jahrestagung, die seit 2005 besteht, treffen sich ehemalige Teilnehmer des Kurses Gewerkschaftsmanagement zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch.

Kooperationsveranstaltungen für Mitgliedsgewerkschaften

Die dbb akademie führt diese Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften des dbb beamtenbund und tarifunion durch.

Auftrags- und Kooperationsveranstaltungen der dbb akademie sind Veranstaltungen mit den Mitgliedsgewerkschaften des dbb beamtenbund und tarifunion. Diese umfassen Seminare, Umfragen und Beratungen für die jeweilige Mitgliedsorganisation und werden vom dbb unterstützt. Jährlich werden ca. 350 Kooperationsveranstaltungen durchgeführt.

Bei diesen Veranstaltungen ist ein Trend zur persönlichen und beruflichen Bildung festzustellen. Die dbb akademie hat 2006 erstmals den Gewerkschaften das Angebot gemacht, an Stelle eines dreitägigen Seminars 20 Gutscheine zur Teilnahme an Veranstaltungen aus dem offenen Jahresangebot zu erhalten.

Die Gewerkschaften sind bereit, mit der dbb akademie neue Wege in der Bildungsarbeit zu gehen. So werden in enger Abstimmung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und dbb akademie modulare Veranstaltungen angeboten und zum Teil dezentral durchgeführt. Andere Gewerkschaften führen die Kooperationsveranstaltungen als interne Zukunftswerkstatt durch. Für die Mitgliedsgewerkschaften hat die dbb akademie eine Bildungsbedarfserhebung entwickelt, um passende Bildungsangebote für die Mitglieder zu erstellen.

Veranstaltungen für institutionelle Kunden

Darüber hinaus bietet die dbb akademie sogenannte Kundenseminare an. Hier führt die dbb akademie Weiterbildungsangebote durch, die das Angebot im Jahresprogramm widerspiegeln, aber auch über den angegebenen Themenbereich hinausreichen können. Diese werden in der Regel als Inhouse-Trainings durchgeführt.

Zu den Kunden gehören zahlreiche Institutionen der öffentlichen Verwaltung und der privatisierten Bereiche. Hierzu zählen im Berichtszeitraum unter anderem: Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Bundeszentrale für politische Bildung, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Güstrow, Fortbildungsakademie des Innenministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz, Thüringer Staatskanzlei, Bundesanstalt Technisches Hilfswerk THW, Hansestadt Rostock.

Es werden jährlich ca. 500 Veranstaltungen durchgeführt.

Die Angebote umfassen z. B.

- Fortbildungsberatung,
- Organisationsberatung und –entwicklung,
- Tagungsmanagement,
- Supervision und Coaching,
- Erstellung von Skripten.

Gründung einer GmbH

Diese Dienstleistungen werden zukünftig vorrangig durch die dbb akademie GmbH abgedeckt, die im Dezember 2011 gegründet worden ist.

Die dbb akademie bietet alle im Gesamtprogramm aufgeführten Seminare auch als maßgeschneidertes Inhouse-Training an und passt es in enger Abstimmung mit den Kunden an deren spezielle Bedürfnisse an. Die Anzahl der Kundenaufträge hat im Berichtsraum stark zugenommen.

Projekte

In Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Institutionen und Projektpartnern begleitet der Beratungs- und Projektbereich der dbb akademie seit Jahren im In- und Ausland Projekte, die sich auf die öffentliche Verwaltung beziehen.

In den letzten Jahren hat sich die dbb akademie auf Kooperationen insbesondere mit dem Bundesministerium des Innern (BMI) und dem Bundesverwaltungsamt (BVA) konzentriert. Diese Art der Kooperation ermöglicht einen effektiven Einsatz des Personals, ohne dass externe Kosten entstehen.

Schwerpunkte dieser Projekte betreffen die Korruptionsprävention mit ihrer Schnittstelle zum Integritätsmanagement als Angebot im offenen Jahresprogramm der dbb akademie und den Aufbau von Weiterbildungseinrichtungen.

Mit einer Vielzahl von Partnern arbeitet die dbb akademie eng zusammen. Dazu zählen insbesondere die Europäische Kommission, das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Die Projektschwerpunkte umfassen Themen wie:

- Unterstützung von Demokratisierungsprozessen
- Verwaltungsreform
- Strategien für zukunftsorientiertes Verwaltungshandeln
- Gesetzesberatung
- Strategien zur Bekämpfung von Korruption
- Untersuchung und Beratung zum Aufbau und zur Reorganisation von Bildungseinrichtungen
- Optimierung von Lehr- und Lernprozessen
- Methoden und Techniken der Aus- und Fortbildung und des Projektmanagements
- Techniken modernen Gewerkschaftsmanagements

Studienaufenthalte

Im Berichtszeitraum betreute die dbb akademie verschiedene Experten- und Besuchergruppen aus China, Vietnam, Griechenland, Russland. Die Gruppen informierten sich u. a. über Methoden der Personalgewinnung, des Personalmanagements und der Personalentwicklung sowie deren Umsetzung in europäischen Ländern, über Trainingsmethoden, über den Stand der Verwaltungsreform und der Bildungspolitik in Deutschland.

Reisen

Die dbb akademie präsentiert weiterhin ein umfassendes und interessantes Reiseprogramm, das sich in drei große Bereiche gliedert: Kulturreisen, Hochseekreuzfahrten sowie Spezialreisen (Fernreisen, Flusskreuzfahrten und Schienenkreuzfahrten).

dbb akademie

**Versicherungen**

Einen wichtigen Schwerpunkt des Versicherungsangebotes bildet die Gruppen-Sterbegeldversicherung, die dbb-Mitgliedern und deren Angehörigen finanzielle Vorsorgemöglichkeiten für den Sterbefall bietet.

Vorstand



Zum Zeitpunkt der Berichterstattung besteht der Vorstand aus:

- Vorsitzender: Willi Russ
- Stellv. Vorsitzender: Klaus- Hilger Leprich
- Stellv. Vorsitzender: Bernd Niesen
- Stellv. Vorsitzender: Volker Stich
- Udo Beckmann
- Volker Geyer
- Dieter Ondracek
- Walter Spieß

Am 20. Oktober 2008 wählte der Vorstand Volker Geyer zum Nachfolger von Manfred Schell.

Am 17. Juni 2009 wählte der Vorstand der dbb akademie Udo Beckmann zum Nachfolger von Dr. Ludwig Eckinger.

Mitgliederversammlung

Im Berichtszeitraum fand eine Mitgliederversammlung am 8. Januar 2008 statt.

**Tagungsstätten:
dbb forum siebengebirge**

Mit dem dbb forum siebengebirge verfügt die dbb akademie über ein landschaftlich reizvoll gelegenes Seminarhotel mit höchstem Wohnkomfort und einer technischen Infrastruktur, die keine Wünsche offen lässt.



Helle und freundliche Tagungsräume, ausgestattet mit modernster Medientechnik, bieten beste Arbeitsbedingungen. Für IT-Seminare steht ein EDV-Schulungsraum mit Internetanschluss an jedem PC bereit. Das ebenfalls komplett ausgestattete Fernsehstudio bietet ideale Trainingsmöglichkeiten für PR-Seminare.

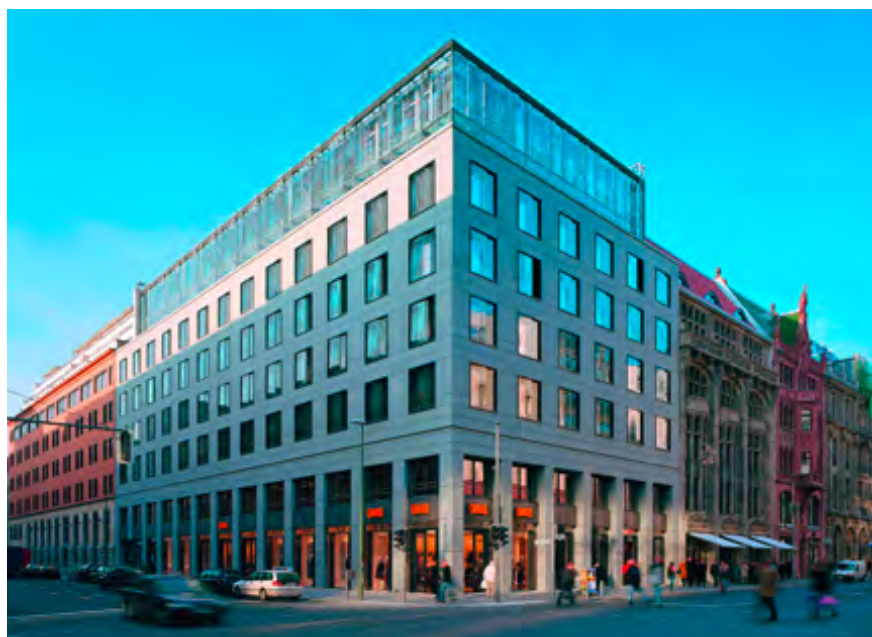


Den Gästen stehen vier Gästehäuser mit insgesamt 80 komfortablen Einzel- und Doppelzimmern und acht Suiten zur Verfügung. Das hauseigene Restaurant, Kegelbahn und Bar bieten Gelegenheit für Austausch und Geselligkeit.

Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH

dbb forum berlin

Das dbb forum berlin an der Friedrichstraße beherbergt nicht nur die Büroräume für die Mitarbeiter der dbb akademie, sondern bietet auch die Infrastruktur für Seminare und Tagungen der dbb akademie.



Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH

Das Vermögen des dbb beamtenbund und tarifunion wird durch die Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH verwaltet. Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 115.000 Euro und setzt sich zusammen aus 23 Stammeinlagen von je 5.000 Euro, die von 23 Mitgliedern des Bundesvorstandes des dbb treuhänderisch für den dbb gehalten werden. Die als Treuhänder tätigen Gesellschafter werden auf Vorschlag der Bundesleitung durch den Bundesvorstand des dbb bestimmt. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Bonn.

Organe der Gesellschaft sind die Gesellschafterversammlung, ein aus 11 Personen bestehender Aufsichtsrat, dessen Vorsitzender der jeweilige Bundesvorsitzende des dbb ist, und die Geschäftsführung.

Die BWB ist zu 100 Prozent an der BTA Betriebs- und Anlagegesellschaft mbH und zu 71,55 Prozent an der GbR Behrenstrasse Berlin beteiligt.

Die BTA ist zu 100 Prozent an der dbb verlag GmbH und zu 100 Prozent an der dbb Vorsorgewerk GmbH sowie zu 10 Prozent an der VVS Holding Vertriebs-Verwaltungs- und Service GmbH Bayreuth beteiligt.

Die Gesellschaft wird durch die Rechnungsprüfer des dbb geprüft.

dbb Dienstleistungszentren

Der dbb beamtenbund und tarifunion gewährt den Einzelmitgliedern seiner Mitglieds-gewerkschaften berufsbezogenen Rechtsschutz. Grundlage für die Rechtsschutzge-währung ist die Rahmenrechtsschutzordnung für den dbb beam-tenbund und tarifunion und seine Mitgliedsgewerkschaften, beschlossen vom Bundeshauptvortand am 16. Juni 2009.

Die Dienstleistungszentren waren im Berichtszeitraum der Jahre 2008 bis 2012 schwer-punktmäßig mit folgenden Fragestellungen konfrontiert:

Thematischer Schwerpunkt in allen Dienstleistungszentren war das Beamtenrecht in allen seinen Ausformungen. Fragen des allgemeinen Dienstrechts (Beurteilungen, Beförderungen, Ernennungen, Versetzungen, Abordnungen, Zuruhesetzungen, Beihilfe und Disziplinarrecht) waren besonders bedeutsam. Ebenso wichtig waren auch Fragen aus dem Bereich Besoldung und Versorgung.

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts spielten Kündigungsschutzverfahren im Bereich der öffentlichen Verwaltung eine bedeutende Rolle. Themen aus dem übrigen Arbeits-recht waren vielfach Fragen zur Vergütung, Versetzung, Abordnung, Abmahnung so-wie Fragen zur Umstrukturierung des Verwaltungsaufbaus der Länder und Kommun-en mit den Auswirkungen auf die Arbeitsverträge der Einzelmitglieder.

Fragen aus dem Sozialrecht betrafen die Bereiche der Rente, der Erwerbsminderung und der Anerkennung des Grades der Behinderung.

Auf dem Gebiet des Zivilrechts wurden die dbb Dienstleistungszentren vielfach mit der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen von im Dienst verletzten Beam-ten und Angestellten beauftragt.

Durch die Einschaltung der dbb Dienstleistungszentren konnte vor allem auf den Ge-bieten des Beamtenrechts und Arbeitsrechts eine Fortentwicklung der Rechtspre-chung der Bundesgerichte zugunsten der Einzelmitglieder in mehreren Rechtsfragen herbeigeführt werden.

Mit Hilfe der dbb Dienstleistungszentren wurde die Frage geklärt, inwieweit die besol-dungsrechtliche Situation von Teilzeitbeschäftigten bis zum 31.12.1991 (§ 14 Abs. 1 Satz 1, Halbsatz 2 u. 3 BeamtVG a. F.) diskriminierend und damit gleichheitswidrig war. Vor dem Bundesverfassungsgericht wurde festgestellt, dass die Vorschrift verfas-sungswidrig sei, mit der Folge, dass Zeiten bis zum 17.05.1990 für Teilzeitbeschäftigte frei von Versorgungsabschlägen blieben.

Das zuständige dbb Dienstleistungszentrum erstritt eine höhere Eingruppierung einer in der Versorgungsverwaltung des Freistaates Sachsen tätigen Gutachterärztin. Die Gutachterärztin war als Fachärztin für Allgemeinmedizin beschäftigt. Streitig war, ob diese Tätigkeit tarifrechtlich dem Tatbestand „Fachärztin mit entsprechender Tätigkeit“ (Vergütungsgruppe I b, Fallgruppe 7, Anlage 1 a zu BAT. Länder) zugeordnet werden konnte und damit einen Aufstieg in die Vergütungsgruppe I a, Fallgruppe 4 BAT nach acht Jahren zuließ.

Die dbb Dienstleistungszentren erstritten für eine Vielzahl beschäftigter Arbeitneh-mer in der Bundesagentur für Arbeit unbefristete Arbeitsverträge. Die Bundesagentur für Arbeit hatte bei insgesamt 5000 Arbeitnehmern einen unzutreffenden Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverträgen zugrundegelegt. Mit Hilfe der dbb Dienst-leistungszentren wurde diese rechts-widrige Praxis aufgegeben und die von dieser Praxis betroffenen Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der Bundes-agentur für Arbeit gesetzt.

Nach Einschaltung der dbb Dienstleistungszentren konnte bundes-verwaltungsge-richtlich die fehlerhafte Überleitung von Beamten im Zuge der Kommunalisierung der Versorgungsverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen festgestellt werden.

Mit Hilfe des dbb wurde 2008 die Regelung der „Führungsposition auf Zeit“ im Land Nordrhein-Westfalen gekippt. Nordrhein-Westfalen sah das Übertragen bestimmter Führungspositionen für einen Zeitraum von maximal zehn Jahren vor. Dieser Zeitraum erschien dem Bundesverfassungsgericht, dem diese Regelung zur verfassungsrechtli-chen Prüfung vorgelegt worden war, als zu lang. In der Folge dieser Entscheidung und dieses Rechtsschutzfalles wurde dem hiervon betroffenen Einzelmitglied die Füh-rungsposition dauerhaft übertragen.

Der nordrhein-westfälische Gesetzgeber sah sich aufgrund dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts veranlasst, eine neue Regelung in Gestalt des § 22 Landes-beamtengesetz (LBG) zu treffen. Hiernach kann ein Amt mit leiten-der Funktion zu-

dbb forum berlin GmbH

nächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen werden. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre.

Mit Hilfe des dbb wurde die Rechtsfrage geklärt, ob eine Zulagengewährung gem. § 46 BBesG a. F. auch dann erfolgt, wenn das Amt dauerhaft und nicht nur vorübergehend übertragen worden ist.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz, so wie er vom dbb für die Einzelmitglieder seiner Mitgliedsverbände angeboten wird, spielt im Kanon der Serviceleistungen des dbb beamtenbund und tarifunion nach wie vor eine große Rolle.

dbb forum berlin GmbH

(vormals dbb service GmbH)

Die dbb forum berlin GmbH ist eine 100 prozentige Tochter des dbb beamtenbund und tarifunion. Das Eigenkapital der Gesellschaft beträgt 25 000 Euro. Sitz der Gesellschaft ist Bonn. Organe der Gesellschaft sind die Gesellschafterversammlung, der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung.

Die dbb forum berlin GmbH unterhält im dbb forum berlin einen Geschäftsbetrieb, der die Vermietung von Tagungsräumen und das Management von Veranstaltungen beinhaltet.

Das dbb forum in Berlin steht sowohl internen als auch externen Nutzern, das heißt dbb fremden Nutzern, zur Verfügung.

Das dbb forum berlin hat sich erfolgreich am Markt für Konferenzdienstleistungen etabliert.

dbb frauen

Bericht über die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung

in der Zeit von 2007 bis 2012

Die dbb bundesfrauenvertretung steht im dbb seit über 50 Jahren als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche und fachliche Kompetenz. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die berufs-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von rund 400 000 Frauen im dbb und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft. Innerhalb des dbb tritt die dbb bundesfrauenvertretung für die Rechte der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein. Ihre Hauptaufgaben liegen darin, die besonderen Interessen von Frauen zu bündeln, auf Defizite hinzuweisen und konstruktive Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Als Teilorganisation des dbb nimmt die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zu aktuellen Gesetzesentwürfen. Im Berichtszeitraum wurden die Positionen aus schriftlichen Stellungnahmen der dbb bundesfrauenvertretung in die Stellungnahmen des dbb beamtenbund und tarifunion eingebunden und so in die politische Debatte eingebracht.

Politische Interessenvertretung

Informieren, Fachwissen vermitteln und richtig reagieren ist die Devise, unter der sich die Vorsitzende und die Mitglieder der Geschäftsführung in den vergangenen fünf Jahren mit wichtigen Schlüsselpersonen im politischen Entscheidungsprozess auf Bundes- und Landesebene intensiv austauschten. Wenn es um gendergerechte Problemlösungen im Berufsfeld „öffentlicher Dienst“ geht, ist die dbb bundesfrauenvertretung für Politiker sowie deren Mitarbeiter eine hoch angesehene und gern genutzte Anlauf-

stelle. Insbesondere sieht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der dbb bundesfrauenvertretung eine wichtige Ansprechpartnerin in Sachen Frauen, Familie und öffentlicher Dienst.

Bei einem Arbeitstreffen am 1. Oktober 2007 im BMFSFJ nutzte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, die Gelegenheit, der damaligen Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen die Zusammenarbeit themenbezogen zu vertiefen. Familienfreundlichere Beschäftigungsbedingungen, flexiblere Arbeitszeiten, die Gleichbehandlung von Frauen bei Beförderung und Beurteilung, mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein familienfreundlicheres Steuerrecht standen auf der Gesprächsagenda der dbb bundesfrauenvertretung. Aber auch das Thema Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit im öffentlichen Dienst fand Eingang in die Beratungen zwischen Wildfeuer und von der Leyen. Die Ministerin teilte die Einschätzung, dass es wichtig sei, die Kinderbetreuung auszubauen, damit Frauen erwerbstätig sein können – nicht zuletzt, um so eigene Renten- und Versorgungsansprüche aufbauen zu können.



Familienpolitik und der öffentliche Dienst: Helene Wildfeuer zu Gast bei der ehemaligen Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen im BMFSFJ 2007.

Auch das Anliegen der dbb bundesfrauenvertretung, Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten steuerlich geltend zu machen, stieß bei der Ministerin auf Zuspruch. Damit könnten zum einen Arbeitsplätze im Betreuungsbereich und zum anderen Anreize dafür geschaffen werden, dass Frauen frühzeitig in die Erwerbstätigkeit zurückkehren können. Aber auch dem demografischen Wandel müsse man begegnen und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich junge Menschen leichter für die Gründung einer Familie entscheiden können, ohne auf der anderen Seite ihre Erwerbstätigkeit infrage stellen zu müssen.

Mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zu optimieren und Barrieren beim Aufstieg von Frauen in Führungspositionen abzubauen, setzte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, die Gespräche mit Vertretern des BMFSFJ fort. Am 29. September 2010 traf sie sich mit Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär an seinem Arbeitsplatz.



Gezielte Maßnahmen müssen her: Im BMFSFJ diskutierten Helene Wildfeuer und Dr. Hermann Kues über die Zukunft von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst.

dbb frauen

Wildfeuer zeigte sich erschüttert über die kargen Mittel, die das Ministerium zur Verbesserung der Situation von Frauen im öffentlichen Dienst einsetzt. „Es sind nur wenige gemeinsame Anstrengungen notwendig, um den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu steigern“, erklärte Wildfeuer. Um die Vereinbarkeit von Familienwunsch und Führungsposition zu optimieren, müssten Führungsaufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden können. Eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung bei einer grundsätzlichen Teilbarkeit von Führungspositionen sei ein gewollter und fruchtbarer Nebeneffekt. Karrieren im öffentlichen Dienst würden unkomplizierter und durchlässiger, da auch Teilzeitarbeitskräften bessere Aufstiegschancen ermöglicht würden. „Führungsaufgaben müssen auch mit reduzierter Arbeitszeit zu bewältigen sein – und Teilzeitarbeit heißt nicht zwingend 50 Prozent. Auch eine 30- oder 35-Stundenwoche kann für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon deutlich helfen“, so Wildfeuer. Sie forderte Kues zudem auf, die positiven und negativen Auswirkungen von Teilzeitarbeit über geschlechtsspezifische Statistiken offen zu legen.

Wildfeuer wies in diesem Zusammenhang auf die allgemein wenig greifbare und unbefriedigende Datenlage über Beschäftigtenverhältnisse im öffentlichen Dienst hin. „Es existieren keine flächendeckenden Erhebungen darüber, wie viele Frauen dort überhaupt Führungsfunktionen übernehmen“, kritisierte Wildfeuer. Lediglich auf Bundesebene existierten verlässliche Zahlen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 23 Prozent bezifferten. Das Ergebnis derartiger Evaluationen sei jedoch stark davon abhängig, wie man „Führungsposition“ im Kontext öffentlicher Dienst definiere. Leitungsfunktionen müssten zunächst mit einheitlichen Parametern bestimmt werden, um überhaupt vergleichbare und verlässliche Zahlen für Bund, Länder und Kommunen vorlegen zu können. Hier muss der Bund die Vorgaben machen“, betonte Wildfeuer.

Um weibliche Führungspräsenz zu stärken, seien laut Kues vor allem drei Faktoren entscheidend: Zeitsouveränität, finanzielle Ressourcen, sprich Geld und die notwendige Infrastruktur in Form einer ausreichenden Zahl an Kinderbetreuungsplätzen. Gleichzeitig, betonte der Parlamentarische Staatssekretär, sei es wichtig, insgesamt mehr Transparenz zu schaffen. In konkreten Berichtspflichten auch im öffentlichen Dienst sieht er die erste Stiege eines Stufenplanes zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Dieses Ziel könne bereits bis Anfang 2011 in die Tat umgesetzt werden.

Die Frage, wie der Genderaspekt sich auf die Verteilung der vom Bund eingestellten Haushaltsmittel auswirke, war ebenfalls Thema des Gesprächs. Die Initiative zur Reform des Bundeshaushalts habe insofern keinen messbaren Erfolg gebracht. Wildfeuer appellierte an die Verantwortung der Bundesregierung: „Punktueller Projektförderung reicht nicht aus. Konstruktiver und umfassender staatlicher Einfluss ist an dieser Stelle dringend gefordert.“ Kues erklärte dazu: Das Prinzip Gender Mainstreaming – und folgerichtig auch das Gender Budgeting – seien unmittelbar aus der Menschenwürde abzuleiten. Mit einer gezielten, auf die Bedürfnisse der Geschlechter abgestimmten Verteilung von öffentlichen Budgets könnten gleiche und faire Chancen für Männer und Frauen besser erreicht werden. Eine rein volkswirtschaftliche Betrachtungsweise greife zu kurz. Dies erfordere jedoch eine langfristige Bewusstseinsänderung bei den Bürgern, welche aber leider nicht gesetzlich zu verordnen sei.



Gendergerechtigkeit beginnt bei der Gesetzgebung und dabei, die Besonderheiten beider Geschlechter zu berücksichtigen: Helene Wildfeuer mit der damaligen Justizministerin Brigitte Zypries auf der dbb Arbeitstagung 2008 in Köln.

Gemeinsam gegen Verdienstunterschiede

Vor allem das Problem der noch immer ungleich verteilten Entlohnung zwischen den Geschlechtern dominierte die Gespräche zwischen der dbb bundesfrauenvertretung und dem BMFSFJ. 2009 belegten Arbeitsmarktstatistiken, dass Frauen in Deutschland in der freien Wirtschaft im Schnitt noch immer knapp ein Viertel weniger verdienen als männliche Kollegen in gleicher Position. Für Gewerkschaften und Politik bot diese Zahl ein alarmierendes Zeichen und den dringenden Anlass, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Um herauszufinden, ob und wie es um die Lohngleichheit im öffentlichen Dienst bestellt ist, fragte das Bundesfamilienministerium auf Drängen der dbb bundesfrauenvertretung beim Statistischen Bundesamt nach. Das Ergebnis ist eine Studie, die auf Einladung des BMFSFJ und der dbb bundesfrauenvertretung gemeinsam mit Experten aus Verwaltung, Wissenschaft und Gewerkschaft im dbb forum am 8. September 2009 diskutiert wurde.



Experten diskutieren im dbb forum berlin zum Thema Entgeltgleichheit: Jutta Endrusch, dbb bundesfrauenvertretung, Heinz Ossenkamp, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender, Helene Wildfeuer, Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung, Eva Maria Welskopf-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im BMFSFJ, Christiane Flüter-Hoffmann, IW, Anton Lieven, BMI (von links).

Die Untersuchung ergab, dass auch im öffentlichen Dienst die Löhne deutlich auseinander scheren: Wie aus der Studie hervorgeht, erhalten weibliche Beschäftigte rund acht Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Als einen Grund für den deutlich geringeren Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft (23 %) nannten die Vertreter des Statistischen Bundesamtes die rechtlich geregelten Besoldungs- und Tarifstrukturen. Zudem stellten die Statistiker heraus, dass in den Leistungsgruppen 1 und 2 des öffentlichen Bereiches mehr Frauen arbeiten als etwa in den vergleichbaren Leistungsgruppen der freien Wirtschaft. Führungspositionen hingegen sind in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst weiterhin überwiegend männlich besetzt.

Das Gremium war sich einig, dass ein solcher statistischer Beleg wichtig und hilfreich ist, um geschlechterbedingten Lohnunterschieden zu begegnen. Jedoch genüge dieser erste statistische Beweis noch nicht aus, um weitreichende Schlüsse über die Ursachen der Entgeltunterschiede zu ziehen. An die Einschätzungen soll in einem zweiten Schritt eine vertiefende Analyse anknüpfen, die Mechanismen und Ursachen für die Lohnunterschiede aufzeigen soll. Die Debatte legte den Grundstein für eine enge Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ zum Thema Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst.

Anlässlich des Equal Pay Day 2011 führte die dbb bundesfrauenvertretung ihre Aufklärungsarbeit über Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst mit einer Protestaktion konsequent fort. Unter dem Motto „Frauen verdienen weniger Geld. Wer sonst?“ verschickten tausende weibliche Beschäftigte von der dbb bundesfrauenvertretung bereit gestellte Postkarten, die auf die Ursachen von Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern hinweisen. Hauptadressatin war Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder.

dbb frauen



Postkartenaktion

„Im öffentlichen Dienst klaffen die Einkommen von Männern und Frauen um acht Prozent auseinander, obwohl die Löhne tarifiert sind und die Beamtenbesoldung gesetzlichen Tabellen folgt“, betonte Wildfeuer und forderte eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den „längst bekannten“ Ursachen, die zur Verdienstlücke führten. Längere Auszeiten vom Job wie etwa Pflege- oder Elternzeit, die aufgrund fehlender Betreuungsangebote anfallen, würden zudem vorrangig von Frauen wahrgenommen und wirkten sich deshalb auch überwiegend negativ auf deren Entgeltentwicklung aus, so die Vorsitzende.

**equal
pay
day, -**



Equal Pay Day 2012

Astrid Hollmann und Kirsten Lühmann (beide stellv. dbb Vorsitzende) demonstrierten am 23. März 2012 am Brandenburger Tor in Berlin für gerechte Löhne.

Der Equal Pay Day ist ein bundesweiter Aktionstag. Er markiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland als den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssten, um auf das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu kommen. Aktuellen Berechnungen zufolge beläuft sich der Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, auf 23 Prozent. Im öffentlichen Dienst wird der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern auf acht Prozent zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten beziffert.

2011 startete das BMFSFJ eine offizielle Kampagne zum Equal Pay Day. An ausgewählten Orten wurden politische MultiplikatorInnen über sogenannte „Foren“ über mögliche Ursachen der Entgeltungleichheit innerhalb des Lohnfindungsprozesses aufgeklärt. Beim Forum Equal Pay Day am 19. Dezember 2011 in Nürnberg informierte die

Vorsitzende Helene Wildfeuer über die Lage im öffentlichen Dienst. Vor allem dort, wo vorrangig Frauen tätig seien, würden auffällig niedrigere Entgelte bezahlt. „Nehmen wir den Bereich Erziehung und Unterricht. Da ist der öffentliche Dienst kaum besser als die Privatwirtschaft. Hier scheren die Verdienste von männlichen und weiblichen Beschäftigten um 21 Prozent auseinander“, verdeutlichte Wildfeuer.



Equal Pay Day Forum: Branchenübergreifend diskutierten Experten über Verdienstunterschiede im Kontext der Lohnfindung. Für den öffentlichen Dienst stand Helene Wildfeuer (l.), Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, stellvertretend für die weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst am 19. Dezember 2012 in Nürnberg Rede und Antwort.

Eine Hauptursache dafür sieht die Vorsitzende in der Eingruppierung der einzelnen Berufe. „Um berufliche Leistung in den unterschiedlichen Berufen des öffentlichen Dienstes geschlechterneutral zu definieren, müssen neue Bewertungskriterien zur Ermittlung der Entgelte herangezogen werden. Neben dem Schulabschluss und der Dauer der Berufsausbildung müssen dazu auch die tatsächlichen Tätigkeiten berücksichtigt werden“, betonte die Vorsitzende. Danach sollten Faktoren wie körperliche Belastung, psychische Herausforderung oder etwa gesellschaftliche Verantwortung in den Lohnfindungsprozess einbezogen werden. Aber auch, dass im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen seltener Führungspositionen besetzten und in der Folge niedrigere Entgelte erhielten, unterstütze die Entstehung von Verdienstabständen. Wildfeuer: „Das Beurteilungssystem muss sich hier stärker an der Leistung und weniger an der Präsenzzeit orientieren. Vor allem für Frauen, die zwischen 30 und 40 häufig aus familiären Gründen in Teilzeit oder Telearbeit tätig sind, könnte damit ein enormes Karrierehindernis abgebaut werden.“ Wildfeuer forderte deshalb, die Beförderungspraxis in den Verwaltungen auf den Prüfstand zu stellen. „Die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz muss dringend in die Leistungsbewertung von Führungskräften einbezogen werden. Obligatorische Genderkompetenzschulungen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung sowie die Entwicklung eines unabhängigen Kontrollsystems der Beurteilungsroutinen sind absolut notwendige Maßnahmen“, so die Vorsitzende.

Tarifverhandlungen
2010, 2011, 2012

Die dbb bundesfrauenvertretung zeigte bundesweit Flagge.



dbb frauen

Bereits jetzt sind 53 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Sektor weiblich. Um den personellen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sind Korrekturen im Tarifsystem dringend notwendig. Deshalb setzte sich die dbb bundesfrauenvertretung in den vergangenen Jahren auch zunehmend dafür ein, die Situation der Frauen im Rahmen der Aktionen rund um die Tarifverhandlungen stärker sichtbar zu machen. „Ein ordentliches Plus am Monatsende ist eine große Erleichterung vor allem auch für berufstätige Mütter und Väter. Das sind die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern schuldig. Zusätzlich müssen wir aber auch an den Arbeitsbedingungen arbeiten. Denn mit Geld allein lässt sich kein familienbewusstes Arbeitsklima schaffen. Damit meine ich: Flexiblere Arbeitszeitmodelle und konkrete Hilfestellungen bei der Organisation von Betreuungs- und Pflegeangeboten, die es ermöglichen, Kindererziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit dem Berufsleben zu vereinen, müssen obligatorisch angeboten werden“, erklärte Helene Wildfeuer anlässlich der Tarifrunde 2012 auf einer Kundgebung in Nürnberg. Gleichzeitig müsse auch die Ausgestaltung von Führungspositionen besser auf die Bedürfnisse von pflegenden und erziehenden Beschäftigten abgestimmt werden. Wildfeuer: „Führungsnachwuchs muss auch unter Teilzeitbeschäftigten gesucht und gefördert werden.“

Langfristige Entwicklungen und die Beseitigung allgemeiner Missstände müssen nach Auffassung der dbb bundesfrauenvertretung bei den Tarifverhandlungen mehr und mehr berücksichtigt werden. Dazu gehört etwa die zunehmende Altersarmut, von der Frauen aufgrund unregelmäßiger Erwerbsbiographien stärker betroffen sind als Männer. Erziehungszeiten müssen in den Alterssicherungssystemen, das heißt im Renten-, Versorgungs- und Zusatzversicherungsrecht deshalb stärker als bisher berücksichtigt werden, denn Kindererziehung und ihre Anerkennung liegen im gesamtgesellschaftlichen Interesse. Der öffentliche Dienst sollte dabei in vorbildlicher Weise vorangehen und das Zusatzversorgungssystem gendergerecht fortentwickeln.

Steuerrecht familienfreundlich gestalten

Familienfreundlich oder nicht: Was kann die deutsche Steuergesetzgebung leisten? Diese Frage beschäftigt die dbb bundesfrauenvertretung in ihrer täglichen Arbeit. Am 7. Mai 2008 nutzte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die Gelegenheit, mit Ina Lenke, frauen-, familien- und zivildienstpolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion, Pläne für eine familienfreundliche Steuergesetzgebung zu diskutieren. Gesprächsgrundlage war der Gesetzesentwurf zum Jahressteuergesetz 2009. Helene Wildfeuer informierte die liberale Bundestagsabgeordnete Ina Lenke über die Auswirkungen des im Entwurf des Jahressteuergesetzes 2009 geplanten „Faktorverfahrens“, das alternativ zur Steuerklassenwahl III/V oder optional bei der Wahl der Steuerklassen IV/IV angewendet werden soll. Die Gesprächspartnerinnen waren sich einig, dass das von dbb und DSTG vorgeschlagene „Durchschnittsverfahren“ vorzuziehen sei. Zum Einen sei es für die Betroffenen klarer und verständlicher und zum Anderen für die Finanzämter einfacher umzusetzen.



Ehegattensplitting, Absetzbarkeit von Betreuungskosten, Jahressteuergesetz waren die Schwerpunktthemen beim Treffen von Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Ina Lenke, frauen-, familien- und zivildienstpolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion im Mai 2008.

Darüber hinaus war die von der dbb bundesfrauenvertretung geforderte Absetzbarkeit von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben in voller Höhe Thema des Gesprächs. Wildfeuer machte deutlich, dass eine qualifizierte Kinderbetreuung notwendig sei, damit Eltern ihrem Beruf weiter nachgehen können: „Deshalb müssen die damit verbundenen Kosten als Werbungskosten die Steuerschuld mindern.“

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte Musterverfahren zur steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten initiiert und diese bis zum Bundesverfassungsgericht vorangetrieben. Zwar wurde die Verfassungsbeschwerde (AZ: 2 BvR 127/07) nicht zur Entscheidung angenommen. Aktuell ist jedoch vor dem Bundesfinanzhof ein Verfahren gegen die Begrenzung des Betrages für Kinderbetreuungskosten, die „wie“ Werbungskosten in Höhe von zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens jedoch aber bis 4.000 Euro pro Kind und Jahr absetzbar sind, anhängig (AZ: III R 67/09). Die Finanzverwaltung hatte darauf mit einem Vorläufigkeitsvermerk reagiert, der ausschließlich Kosten berücksichtigt, die erwerbsbedingt anfallen.

Dienstrechtsreform gendergerecht umsetzen

Ein Thema, das die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung im Berichtszeitraum in vielen politischen Gesprächen beschäftigte, war die Dienstrechtsreform und deren Auswirkungen auf die Situation der Beamtinnen in den einzelnen Bundesländern. Auf der dbb Jahrestagung 2008 in Köln traf die Vorsitzende Helene Wildfeuer den Sprecher für die Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes und langjährigen innenpolitischen Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion Dr. Max Stadler, MdB (seit 2009 Parlamentarischer Staatssekretär im BMJ), zu einem Gespräch über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts und die Föderalismusreform aus frauenpolitischer Sicht.



Die dbb bundesfrauenvertretung steht für den ebenenübergreifenden politischen Dialog: Helene Wildfeuer (Mitte) mit Petra Pau, Vizepräsidentin des Bundestages und Dr. Max Stadler, Parlamentarischer Staatssekretär im BMJ auf der dbb Jahrestagung 2008 in Köln.

Im Mittelpunkt des Gespräches standen die Regelungen, welche die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen sollten:

- Die Höchstdauer für eine Beurlaubung ohne Besoldung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen wird von zwölf auf 15 Jahre erhöht.
- Um auch Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten eine Ausbildung zu ermöglichen, ist Teilzeit während des Vorbereitungsdienstes möglich Beamtenrecht und Besoldungsrecht.
- Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit dürfen sich im beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.
- Der sogenannte Kinderzuschlag für dritte und weitere Kinder von Beamten wurde um jeweils 50 Euro erhöht.

dbb frauen

Die dbb bundesfrauenvertretung begrüßte diese Ansätze, hätte sich aber eine stärkere und ausdrückliche Verankerung von Gender Mainstreaming im Gesetz gewünscht. Zur Stärkung des Leistungsprinzips forderte sie in ihrer politischen Stellungnahme, die Kriterien so zuzuschneiden, dass sie auch von Frauen mit Familienpflichten erfüllt werden können. Auch die Definition von sozialen Kompetenzen, wie sie Frauen in Familienphasen erwerben, als Leistungskriterium, zum Beispiel für die Vergabe von Leistungsprämien, müsse zwingend erfolgen. Fortbildungsmaßnahmen müssten besser auf Mütter in Beurlaubung oder Teilzeit abgestimmt werden. Kinderbetreuung an den Fortbildungsstätten oder dezentrale (Teilzeit-)Fortbildungsangebote wären adäquate Möglichkeiten. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren pro Kind bei der Berechnung der geforderten 45 Dienstjahren bei vorzeitigem, versorgungsabschlagsfreiem Eintritt in den Ruhestand, begrüßte die dbb bundesfrauenvertretung damals als positiven Ansatz. Zum Redaktionsschluss hatten neben dem Bund auch einige große Bundesländer wie Bayern und Baden-Württemberg reagiert und familienfreundliche Regelungen bei der Neuregelung der Dienstrechte berücksichtigt.

Wie das langwierige Umsetzungsverfahren zeigt, ist der Wille zur Reform in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich ausgeprägt. Umso wichtiger nimmt die dbb bundesfrauenvertretung die Aufgabe, die Frauenvertretungen der einzelnen Länder dabei zu unterstützen, sich aktiv für die Umsetzung eines gendergerechten Dienstrechtes einzusetzen. Im Rahmen der Hauptversammlung bietet die dbb bundesfrauenvertretung den dbb Landesvertreterinnen ein Forum, um sich über die Entwicklungen der Dienstrechte in den einzelnen Bundesländern zu informieren und zu beraten.

Beamtenrecht: Immer im Blick

Viele Regelungen des Beamtenrechts sind in Verordnungen geregelt. Sobald hier Änderungen beabsichtigt sind, überprüft die dbb bundesfrauenvertretung auch diese auf ihren gendergerechten Ansatz hin. So wurde beispielsweise im Jahr 2008 zur geplanten Änderung der Sonderurlaubsverordnung Stellung genommen. Die damals beabsichtigte Ausweitung des Anspruchs auf Sonderurlaub zur Betreuung eines erkrankten Kindes auf bis zu vier Arbeitstage für jedes Kind im Urlaubsjahr wurde im Grundsatz begrüßt. Dennoch machte die dbb bundesfrauenvertretung deutlich, dass dies nicht ausreichend sei. Vielmehr sei eine weitere Ausweitung analog zu § 45 Abs. 1 SGB V erforderlich. Auch dass eine Beurlaubung nur bei erkrankten Kindern unter zwölf Jahren möglich sei, sei praxisfern, da Kinder bis zu 14 Jahren nicht in der Lage seien, alleine Arztbesuche zu absolvieren oder ohne Betreuung zu Hause zu bleiben. Die Einführung der Möglichkeit der Gewährung halber Urlaubstage wertete die dbb bundesfrauenvertretung positiv, da Eltern oftmals kurzfristig die Betreuung eines erkrankten Kindes übernehmen müssten.

Quotelung von Studien- und Ausbildungszeiten

Ein gutes Beispiel für die weitreichende rechtliche Einflussnahme der dbb bundesfrauenvertretung ist das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 25. März 2010 zur Abschaffung der Quotelung der Studien- und Ausbildungszeiten bei teilzeitbeschäftigten Beamten und Beamtinnen. Danach sind die Vorschriften über die verminderte Ruhegehaltfähigkeit der Ausbildungszeit und der Zurechnungszeit aufgrund von Freistellungen (§ 6 Abs. 1 Satz 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG) nicht anzuwenden, weil sie gegen das europarechtliche Gebot der strikt zeitanteiligen Abgeltung von Teilzeitarbeit nach § 4 Nr. 1 und 2 des Anhangs der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 verstoßen (Leitsatz).

Dem voran ging ein Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 31. Juli 2008 (AZ: 1UE 2279/07). Darin wurde festgestellt, dass es sich bei der Quotelung um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen handelt, die nicht durch objektive Gesichtspunkte gerechtfertigt ist. Dem Urteil zufolge sind nach wie vor wesentlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt als Männer. Der hessische Verwaltungsgerichtshof hatte sich dabei ebenfalls auf europäisches Recht berufen: Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2003 zum Versorgungsabschlag alter Prägung (§ 85 BeamtVG und § 14 BeamtVG a. F.) für Teilzeitkräfte lasse sich auch auf die Quotelungsvorschriften übertragen.

Bis dato gewährte man Beamtinnen und Beamten nur dann eine volle Anrechnung von Studien- und Ausbildungszeiten auf die Ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, wenn sie bis zur Pensionierung in Vollzeit tätig waren. Arbeiteten sie jedoch in Teilzeit, wurde nach

einem bestimmten Verteilungsschlüssel nur ein Teil der Ausbildungszeiten als ruhegehaltfähig angerechnet. Eine Beamtin etwa, die 20 Jahre in Teilzeit arbeitete und damit ebenso viele Dienststunden leistete wie ein Beamter, der über zehn Jahre Vollzeit tätig war, musste hinsichtlich ihrer Studien- und Ausbildungszeit eine Quotelung von einem Faktor von bis zu 0,5 hinnehmen. Die ruhegehaltfähige Dienstzeit der Teilzeitkraft verminderte sich dadurch merklich gegenüber der einer Vollzeitkraft.

Im Zuge der Dienstrechtsreform gilt es nun, die Landesregierungen dafür zu sensibilisieren, bestehende Diskriminierungsfaktoren wie die Quotelungsregelung von Ausbildungszeiten zu beseitigen. Zum Beispiel hat Bayern das Urteil im Rahmen der Dienstrechtsreform bereits 2011 früh und vollständig umgesetzt.

Kein Versorgungsabschlag wegen Teilzeitbeschäftigung (vor 1992)

Die dbb bundesfrauenvertretung hatte darüber hinaus über Jahre hinweg ein Musterverfahren bis zum Bundesverfassungsgericht unterstützt und sich erfolgreich für die Abschaffung des für Teilzeitbeschäftigte benachteiligenden Versorgungsabschlags eingesetzt. Das Bundesverfassungsgericht hatte in einem von der dbb bundesfrauenvertretung angestoßenen Verfahren am 11. Juli 2008 durch Beschluss (2 BvL 6/07) entschieden, dass der sogenannte Versorgungsabschlag alter Fassung zum Ausgleich der Vorteile der damaligen degressiven Ruhegehaltsskala bei Teilzeitbeschäftigung nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und daher nichtig ist.

Der EuGH hatte bereits mit Urteil vom 23. Oktober 2003 entschieden, dass die Übergangsregelungen zum Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (§ 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Satz 1, 2. und 3. Halbsatz BeamtVG a. F. 1991) mit Artikel 141 des EG-Vertrages und der Richtlinie 75/117/EWG unvereinbar sind und zumindest bis zum Stichtag, dem 17. Mai 1990, unberücksichtigt bleiben müssen. Dieser Bewertung hatte sich das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 25. Mai 2005 (BVerwG 2 C 6.04) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung angeschlossen.

Auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hatte hinsichtlich der Zeiten nach dem 17. Mai 1990 eine Verfassungswidrigkeit angenommen und die Rechtssache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Die Verfassungsrichter hatten daraufhin entschieden, dass die Berechnung eines Versorgungsabschlags nach altem Recht insgesamt gegen das Grundgesetz verstößt. Die beanstandete Regelung habe mittelbar eine geschlechterdiskriminierende Wirkung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG hat und sei daher nichtig, lautete die Begründung.

Grundsätzlich nicht von dieser Nichtigkeitsfeststellung erfasst waren – entsprechend den Festlegungen der §§ 31 Abs. 2 und 79 Abs. 2 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes – diejenigen Versorgungsbescheidungen, welche bereits bestandskräftig geworden waren.

Der dbb hatte sich daraufhin nach der Veröffentlichung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts an das Bundesministerium des Innern gewandt. Bereits bestandskräftige Entscheidungen müssten wieder aufgegriffen werden, um dadurch zu verhindern, dass Beamte eine Versorgungsfestsetzung nach einer für nichtig erklärten Vorschrift hinnehmen müssen.

Das Bundesministerium des Innern hatte infolge dessen per Rundschreiben mitgeteilt, dass auf Antrag der betroffenen Beamten eine Neubescheidung rückwirkend ab dem Monat Juli 2008 durchgeführt wird. Ein ähnliches Aufgreifen auch bestandskräftiger Fälle gibt es u. a. in den Bundesländern Bayern und Nordrhein-Westfalen.

Immer gut informiert

Nur informierte Mitglieder können sich aktiv und effektiv an der Verbandspolitik beteiligen. Diesen Leitgedanken schreibt die dbb bundesfrauenvertretung groß und hat 2010 das Organisationsteam um eine Pressereferentin verstärkt. Von Berlin aus koordinieren nun drei Mitarbeiterinnen (Geschäftsführerin, Pressereferentin, Sekretärin) die Arbeit der dbb bundesfrauenvertretung. Für eine bessere Information ihrer Mitglieder setzt die dbb bundesfrauenvertretung auf die neuen Medien. Tagesaktuell berichtet sie unter www.frauen.dbb.de über ihre Aktivitäten. Über einen Newsletter

dbb frauen

können sich Interessierte zusätzlich auf dem Laufenden halten. Darüber hinaus gibt die dbb bundesfrauenvertretung einmal monatlich den Informationsdienst „frauen im dbb“ heraus – erhältlich als Printmedium und im Online-Abonnement als PDF-Download auf der Homepage. Darin informiert sie ausführlich über die Tagespolitik hinaus und bietet neben Stellungnahmen auch Hintergrundinformationen zu Gesetzesvorhaben, Urteilen und frauenpolitisch relevanten Themen.



In einem gesonderten Downloadbereich unter „Publikationen“ stehen weiterführende Broschüren wie die Broschüre Elterngeld/Elternzeit, die Stellungnahme zum Ersten Bundesgleichstellungsbericht der Bundesregierung, aber auch die Geschäftsberichte sowie Dokumentationsbroschüren zu den frauenpolitischen Fachtagungen bereit.

Fortbildung und Seminare – Zusammenarbeit mit der dbb akademie

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung organisiert zudem für die weiblichen dbb Mitglieder Fortbildungsveranstaltungen. Ziel ist es, Frauen zusätzliche Qualifizierungsangebote zu bieten, die dem Grundsatz des lebenslangen Lernens auch in intensiven Familienphasen zu Gute kommen sollen. Im Mittelpunkt stehen Kompetenzentwicklung und persönlicher Austausch – etwa, wenn es darum geht, sich auf eine Führungsposition vorzubereiten, den Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Babypause zu meistern oder die allgemeine Situation am Arbeitsplatz zu verbessern. Dabei arbeitet die Geschäftsführung eng mit der dbb akademie zusammen. Im Berichtszeitraum führte die dbb bundesfrauenvertretung 17 Seminare durch und schulte auf diesem Weg über 230 gewerkschaftlich aktive Frauen unter anderem in Sachen Führungskompetenz, erfolgreiche Interessenvertretung, Präsentationstechnik und Entwicklung von weiblichen Nachwuchskräften im öffentlichen Dienst.



Die Geschäftsstelle (von links): Lena Brauckmann (Geschäftsführerin 2007-2009), Sibylle Scholz (Geschäftsführerin), Birgit Ulrich (Pressereferentin seit 2010) und Ingrid Schütz (Sekretärin).

Die Frauenpolitische Fachtagung: Informieren und netzwerken

Ohne die richtigen Kontakte kommt man im beruflichen Leben nicht weit. Aber auch auf gewerkschaftspolitischer Ebene ist ein starkes Netzwerk die Basis für erfolgreiches Wirken. Dazu gehören vor allem auch gute Kontakte zu Medienvertretern sowie Bundes- und Landesministerien. Um den Mitgliedern den persönlichen Austausch untereinander sowie mit Politikern und Journalisten zu ermöglichen, veranstaltet die dbb bundesfrauenvertretung einmal im Jahr die Frauenpolitische Fachtagung, mit der jeweils rund 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden. Rund um das Thema Chancengleichheit von Mann und Frau präsentieren namhafte WissenschaftlerInnen und politische Akteure Forschungsergebnisse und beziehen Positionen zu aktuellen frauen- und genderpolitischen Themen. Sie treten ins Gespräch mit GewerkschaftlerInnen, um politische Statements zu hinterfragen, gemeinsam zu diskutieren, neu zu formulieren und damit die politische Diskussion innerhalb und außerhalb des dbb zu bereichern. Die Frauenpolitischen Fachtagungen sind seit 2001 fester Bestandteil der Informationspolitik der dbb bundesfrauenvertretung.



Informieren und Netzwerken: Die Veranstaltungen der dbb bundesfrauenvertretung sind eine beliebte Plattform für den frauenpolitischen Ideenaustausch.

Im Berichtszeitraum organisierte die dbb bundesfrauenvertretung vier Fachtagungen mit frauenpolitischem Schwerpunkt: Unter dem Titel „Alterssicherung: Systeme erhalten – Herausforderungen annehmen!“ nahm die 5. Frauenpolitische Fachtagung 2007 die Alterssicherungssysteme und ihre Fortentwicklung aus gleichstellungspolitischer Sicht unter die Lupe. 2008 widmete sich die Fachtagung dem Thema „Gender Mainstreaming – Umsetzung in Bund und Ländern“. Im darauffolgenden Jahr stand die Frage nach der gesellschaftlichen Stellung von Mann und Frau im Fokus: „Sind Männer und Frauen gleich?“ lautete die provokante These der Veranstaltung 2009. Im Jahr 2011 beschäftigte sich die 8. Frauenpolitische Fachtagung im europäischen Jahr des Ehrenamts mit dem Thema „Voller Einsatz für jede Rolle: Männer und Frauen im Ehrenamt“. Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde 2012 unter dem Titel „Karriere(n)ick Kind: Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!“ mit Experten diskutiert.



Frauen in Ost und West: Gelebte Gleichberechtigung ist das gemeinsame Ziel von Helene Wildfeuer und Dagmar Schipanski, die im Juni 2009 anlässlich der Frauenpolitischen Fachtagung zum Erfahrungsaustausch zusammentrafen.

dbb frauen

Vor allem VertreterInnen der Bundespolitik nutzen die Frauenpolitische Fachtagungen der dbb bundesfrauenvertretung als Plattform für einen intensiven politischen Ideenaustausch mit den Gewerkschaftsvertreterinnen. 2011 nahm Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder die Gelegenheit zum kritischen Schlagabtausch wahr. Gegenstand war u. a. die Neugestaltung des Bundesfreiwilligendienstes – inwiefern ehrenamtliches Engagement in direktem Zusammenhang mit der Arbeitszeit steht und sich zwischen den Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Denn auch im Ehrenamt fehlen Frauen in Führungspositionen: „40 Prozent der engagierten Männer, aber nur 24 Prozent der freiwillig tätigen Frauen besetzen Leitungsfunktionen im Ehrenamt“, erläuterte Wildfeuer.



Der Bundesfreiwilligendienst im Blick: Bundesfamilienministerin Kristina Schröder und Helene Wildfeuer auf der 8. Frauenpolitischen Fachtagung 2011.

Mit Blick auf die bevorstehende Zivildienstreform appellierte Wildfeuer an die Bundesfamilienministerin, dass das Modell des Freiwilligendienstes nicht zulasten der Frauen gehen dürfe. „Das Projekt Freiwilligendienst ist eine große Aufgabe und eine gesellschaftliche Herausforderung, der ich großen Respekt entgegenbringe. Immerhin geht es darum, die Arbeit von knapp 90 000 Zivildienstleistenden zu kompensieren. Der Freiwilligendienst soll ein Drittel dieser Stellen ausgleichen. Doch was passiert mit den übrigen über 50 000 frei werdenden Stellen? Pflegedienstleistungen sind ein teurer Luxus. Wenn das Budget für eine professionelle Pflegekraft fehlt, ist der Betroffene auf die Hilfe von Angehörigen angewiesen. Über 80 Prozent der Pflegenden sind weiblich. Die meisten von ihnen stecken im Job zurück, um sich dieser Herausforderung stellen zu können“, betonte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Schröder stellte klar, dass Frauen vor allem in der „Rushhour“ ihres Lebens – zwischen 25 und 45 Jahren, wenn Familie und Beruf kumulierten – deutlich weniger freiwillig engagiert seien als Männer. Frauen wollten neben Karriere und Ehrenamt auch ein Familienleben führen. Egal ob im Berufsleben oder im Freiwilligensektor – Frauen seien stets diejenigen, die dies alles miteinander vereinbaren müssten. Schuld daran seien laut Bundesministerin Schröder vor allem verkrustete Strukturen in der Arbeitswelt: Führungspositionen seien an Menschen ausgerichtet, die familiäre Aufgaben komplett delegieren könnten. „Karriere wird nach Feierabend gemacht und Frauen machen nach Feierabend eben meist die Kinder bettfertig“, sagte Schröder. Aber nicht Frauen müssten sich ändern, sondern die Strukturen. Ihr Ministerium, so Schröder, setze dabei nicht auf Quotenregelungen, sondern auf eine gesetzliche Selbstverpflichtung der Unternehmen, Leitungsfunktionen häufiger mit Frauen zu besetzen.

Darüber hinaus nehme die Rollenverteilung innerhalb der Familien einen wichtigen Stellenwert ein, wenn mehr Frauen in Führungspositionen, aber auch ins freiwillige Engagement gebracht werden sollen. Nur wenn sich Männer mehr an der Familienarbeit beteiligten, erhielten Frauen die nötigen Freiräume. Zur Einführung des Bundesfreiwilligendienstes zeigte sich Schröder optimistisch. Die Bereitschaft in der Bevölkerung, sich zu engagieren sei bemerkenswert. Außerdem hätten viele Zivildienstleistende schon in der Vergangenheit die Zivildienstzeit verlängert.

Die 8. Frauenpolitische Fachtagung gab der dbb bundesfrauenvertretung zudem Anlass, sich zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt politisch zu positionieren: Gerade politisches Engagement ist stark abhängig vom Einsatz freiwilliger Arbeit. Insbesondere im gesellschaftlichen und politischen Meinungsbildungsprozess kommt

Gewerkschaften dabei eine wichtige Funktion zu. Denn politisches Engagement findet zu knapp 70 Prozent über Organisationen wie Vereine, Verbände, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen und Stiftungen statt und nur zu 23 Prozent über städtische und kommunale Einrichtungen. Angesichts der Entwicklungen innerhalb der Gewerkschaften – diese haben zwischen 1991 und 2007 fast die Hälfte ihrer Mitglieder eingebüßt – müssen nach Ansicht der dbb bundesfrauenvertretung verstärkt Frauen für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnen werden. Denn die altersbedingten Abgänge können nicht allein durch die Zugänge junger Mitglieder aufgefangen werden. „Die Gewerkschaften brauchen ein für Frauen attraktiveres Programm, um mehr weibliche Mitglieder zu werben und an die Gewerkschaft zu binden“, forderte Wildfeuer. Zudem müssten verstärkt junge, gut ausgebildete und leistungsbereite Frauen angesprochen werden. „Es wird in den nächsten Jahren ein Generationswechsel in den Führungsgremien der Gewerkschaften stattfinden; die neuen – dann hoffentlich vermehrt weiblichen – Führungskräfte müssen schon jetzt angelernt und eingebunden werden. Gerade teilzeitbeschäftigte Frauen sollten verstärkt auf die Übernahme von Ehrenämtern im gewerkschaftlichen Kontext angesprochen werden. Der dbb hat seit 2007 mit der Wahl zweier junger Gewerkschafterinnen in die Bundesleitung bereits den ersten Schritt gemacht auf dem Weg hin zu mehr weiblicher Mitbestimmung“, so Wildfeuer.

Wer hat wie viel Zeit fürs Ehrenamt?

Zahlenmaterial des BMFSFJ aus dem Jahr 2004 zeigt, dass bei Arbeitszeiten unter 20 Stunden pro Woche ein Fünftel der Frauen aber nur gut 14 Prozent der Männer engagiert sind. Unter den Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden pro Woche) hingegen befinden sich zunehmend Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten. Das Verhältnis von männlichen Engagierten zu weiblichen verschiebt sich hier auf 25 zu 15 Prozent. Je höher die Arbeitszeit der Frauen ausfällt, desto niedriger ist demnach deren ehrenamtliches Engagement. Bei Männern hingegen steigt die Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit proportional zur Arbeitszeit. Auf den ersten Blick scheint dieser Sachverhalt paradox. Bezieht man jedoch den Aufwand an unbezahlter Hausarbeit, der von Männern und Frauen geleistet wird, mit in die Betrachtung ein, zeigt sich ein ganz anderes Bild.

Nach Angaben des BMFSFJ wenden Frauen im Schnitt ein Drittel mehr Zeit für unbezahlte Hausarbeiten auf als Männer. 2003 verbrachten Frauen 31 Stunden pro Woche, Männer dagegen nur 19,5 Stunden wöchentlich mit Putzen, Kochen oder etwa Einkaufen. Der Trend, dass Frauen mehr im Haushalt tun, ist sowohl im Teilzeitbereich wie auch bei vollzeitbeschäftigten Paaren zu beobachten.

Zu den frauenpolitischen Fachtagungen sind jeweils umfangreiche Dokumentationsbroschüren erschienen, die für gewerkschaftliche Veranstaltungen bei der dbb bundesfrauenvertretung angefordert oder unter www.frauen.dbb.de im Bereich „Publikationen“ heruntergeladen werden können.

dbb bundesfrauenkongress: Politische Agenda für die dbb Frauen

Neben den jährlichen Fachtagungen bietet der dbb bundesfrauenkongress – der Satzung folgend das oberste Beschlussgremium der dbb bundesfrauenvertretung – weiblichen dbb Mitgliedern die Gelegenheit, die frauenpolitische Arbeit im dbb aktiv und nachhaltig mitzugestalten. „Gleich – Ungleich – Gerecht?!“ lautete das Motto, unter dem die dbb bundesfrauenvertretung am 4. und 5. Juni 2010 zum 10. dbb bundesfrauenkongress nach Potsdam einlud. Beinahe 500 Delegierte aus fast allen dbb Fachgewerkschaften und Landesbünden waren für zwei Tage angereist, um eine neue Geschäftsführung zu wählen und die gewerkschaftspolitische Agenda der dbb bundesfrauenvertretung für die kommenden fünf Jahre zu bestimmen. Neben rund 140 Anträgen zu politisch relevanten Themen verabschiedete das Gremium fünf Entschlüsse, welche die politische Stoßrichtung der dbb bundesfrauenvertretung festschreiben. Darin bezieht die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme und des Bildungssystems, zur Bekämpfung von geschlechterbedingten Verdienstunterschieden, zum Steuerrecht und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung und darüber hinaus.

dbb frauen



Als Vorsitzende wurde Helene Wildfeuer (3. v. r.) mit außerordentlicher Mehrheit in ihrem Amt bestätigt. Damit leitet sie bis 2015 bereits in der dritten Amtszeit die Geschicke der dbb bundesfrauenvertretung. Stellvertretende Vorsitzende ist Jutta Endrusch (2. v. l.) Bei der Wahl der vier Beisitzerinnen wurden Astrid Hollmann (2. v. r.) und Ute Wiegand-Fleischhacker (3. v. l.) in ihren Ämtern bestätigt, Elke Janßen (r.) und Elke Stirken (l.) wurden erstmals in die Geschäftsführung gewählt. Mehr zur aktuellen Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und den Entschlüssen des dbb bundesfrauenkongresses unter www.frauen.dbb.de.

Zudem bot der 10. dbb bundesfrauenkongress den Delegierten die Möglichkeit, sich mit Ehrengästen aus Gewerkschaft, Wissenschaft und Politik über die politischen und gesellschaftlichen Aspekte von Chancengerechtigkeit und Gleichstellung im öffentlichen Dienst auszutauschen. Vor allem die Vorhaben der Bundesregierung, den Haushalt durch herbe finanzielle Einschnitte insbesondere in den sozial- und familienpolitischen Bereichen zu konsolidieren, bestimmten die politischen Gespräche.

„Bewährtes soll man bewahren. Und beim Geld darf die Gleichberechtigung nicht aufhören!“, mahnte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und übte offen Kritik an der aktuellen Finanzpolitik der Bundesregierung. Sie machte ihrem Ärger darüber Luft, dass Bundesfinanzminister Schäuble den Plänen von Bundesfamilienministerin Schröder für eine Ausweitung der Elternzeit- und Elterngeldregelungen eine Abfuhr erteilt hatte. Mittlerweile sei sogar von einer „Verschlankung“ des Elterngeldes die Rede. Wildfeuer forderte die politisch Verantwortlichen auf, zu investieren „in die Arbeitskraft junger Frauen, in Kinderfreundlichkeit, in Bildung – sprich in die Zukunft dieses Landes!“



Mit eindrucksvollem Zahlenmaterial untermauerte Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), auf dem 10. dbb bundesfrauenkongress die Entstehung von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen. Die Tatsache, dass Frauen im Jahr 2010 mit dem Heiratsmarkt immer noch besser führen als mit dem Arbeitsmarkt, empfand Allmendinger als unzumutbar. Das Ziel sei insgesamt schon lange nicht mehr „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, sondern „Gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit“. Dabei müsste auch das Lohnniveau in typischen Frauenberufen angehoben werden. Abschließend stellte die Wissenschaftlerin fest: „Wir brauchen keine Gesellschaft, in der wir Arbeit mit nach Hause nehmen, sondern eine in der wir Kinder mit in die Arbeit nehmen können.“

Stellung zum Problem der ungleich verteilten Gehälter von Frauen und Männern nahm Eva Maria Welskop-Deffaa, die in Vertretung für Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im BMFSFJ, die Position der Bundesfamilienministerin auf dem Kongress vertrat. Ihrer Meinung nach müsse auch im öffentlichen Dienst nachgebessert werden, wo die Unterschiede zwar geringer, aber eben doch vorhanden seien. Entgeltgleichheit sollte kein Luxus sein, sondern selbstverständlich, betonte Welskop-Deffaa, die sich empört zeigte über die Ablehnung, die viele Männer dem Vorschlag entgegen brachten, eine Frau für das Bundespräsidentenamt ernsthaft in Betracht zu ziehen. Solange es Männer gäbe, die behaupteten, es gehe zu weit, die beiden höchsten Staatsämter gleichzeitig weiblich zu besetzen, „sind wir von der Gleichberechtigung noch meilenweit entfernt“. Schließlich, so Welskop-Deffaa, habe es fast 60 Jahre lang niemanden gestört, dass diese Ämter ausschließlich von Männern besetzt waren. Das Erreichen von Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen sei gemeinsame Aufgabe ihres Ministeriums und der dbb bundesfrauenvertretung, die sie stets als wichtigen Partner betrachtet habe, so Welskop-Deffaa.

Erster Bundesgleichstellungsbericht: Ernüchternde Bilanz zur Lage der Gleichstellung in Deutschland

Kaum ein halbes Jahr nach dem 10. dbb bundesfrauenkongress und den vielversprechenden Worten der Regierungsvertreter stellte eine vom BMFSFJ eingesetzte Sachverständigenkommission den bisherigen politischen Bemühungen bei der Gleichstellung von Männern und Frauen ein ernüchterndes Zeugnis aus: Deutschlands Gleichstellungspolitik fehlt ein konsequentes Leitbild mit Blick „aufs Ganze“. Das geht aus dem Gutachten zur Lage der Gleichstellung in Deutschland hervor, das am 25. Januar 2011 an das BMFSFJ übergeben wurde. Das Gutachten der Expertenkommission bildet die Grundlage für den Ersten Bundesgleichstellungsbericht, der im Sommer 2011 verabschiedet wurde. Die dbb bundesfrauenvertretung forderte die Regierung indes auf, die Gleichstellungspolitik nachhaltig in alle Politikfelder zu integrieren. Die Einflussmöglichkeiten der öffentlichen Verwaltungen bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben müssten auf allen Ebenen effektiver genutzt werden.



Am Rande der dbb Jahrestagung 2011 in Köln informierte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, die Vorsitzende der Sachverständigenkommission des Bundesgleichstellungsberichts, Prof. Dr. Ute Klammer (links) darüber, welche Diskriminierungspotentiale in den Bezahlstrukturen der öffentlichen Verwaltungen stecken.

Aufbauend auf den Ergebnissen des Expertengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes legte die dbb bundesfrauenvertretung im Februar 2012 einen Handlungsleitfaden für eine „Lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst“ vor. „Mit unserem Positionspapier liefern wir die Antwort auf den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Damit wenden wir uns explizit an die Entscheidungsträger. Wir fordern sie auf, die Kritikpunkte und konstruktiven Vorschläge der Sachverständigenkommission in die Tat umzusetzen. Gleichzeitig erweitern wir die Überlegungen zu einer lebensverlaufsorientierten Gleichstellungspolitik um die Dimension des öffentlichen Dienstes“, betonte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Auch ein Jahr nach der Veröffentlichung des Bundesgleichstellungsberichts habe das Dokument nicht an Brisanz verloren. „Jetzt wird es Zeit, dass die Bundesregierung ihre vorschnelle Stellungnahme zurückzieht und den Bericht wieder aus der Schublade holt. Wir brauchen eine ernsthaft geführte gleichstellungspolitische Debatte, die in zielführenden Maßnahmen gipfelt“, so Wildfeuer.

dbb frauen



Unter anderem fordert die dbb bundesfrauenvertretung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes eine familienbewusste Arbeitszeitorganisation zu bewerkstelligen, Führungspositionen auch in Teilzeit zu ermöglichen und beförderungsrelevante Arbeitsbewertungsverfahren geschlechtergerecht auszugestalten. Darüber hinaus drängt die dbb bundesfrauenvertretung auf den zügigen Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr im gesamten Bundesgebiet und befürwortet ein diskriminierungsfreies Steuerrecht, das sich am Gesamtwohl der Familie ausrichtet. „Um langfristig Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu beseitigen, muss zudem eine professionelle und monetäre Aufwertung jener Berufe erfolgen, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden“, so Wildfeuer.



Wo in der Gleichstellungsbewegung befinden wir uns gerade? Antworten lieferte der Gewerkschaftsdialog „Gleichstellungspolitik“ in Celle, den die dbb bundesfrauenvertretung im Rahmen der Hauptversammlung am 30. September 2011 mit Landes- und Bundespolitikern führte. Zentrales Thema des Gesprächs waren die Ergebnisse des Ersten Bundesgleichstellungsberichts. Rede und Antwort standen Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Kirsten Lühmann, MdB, der Niedersächsischen Innenministerin Uwe Schünemann und Andreas Schultz, Ministerialdirigent im Bundesministerium des Innern.

Demografie im Zeichen der Frauenpolitik

Über die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gerechte Verdienstchancen und eine familienfreundliche Steuerpolitik in Gesetz und Praxis hinaus sieht sich die dbb bundesfrauenvertretung zunehmend auch in der Pflicht, den demografischen Wandel als zentrale politische Herausforderung unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit anzugehen. Der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 50 und 64 Jahren wird sich nach Angaben des IW Köln von heute 24 Prozent auf 32 Prozent im Jahr 2050 erhöhen. Mit dem wachsenden Altersdurchschnitt der Bevölkerung wird sich Prognosen zufolge aber auch der Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung erhöhen. Die damit einhergehenden Problemstellungen auf dem Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen sind eine enorme Herausforderung, der sich auch der öffentliche Dienst als einer der größten Arbeitgeber Deutschlands stellen muss. „Immerhin beschäftigt er insgesamt mehr Frauen als Männer. Das heißt, bei sämtlichen politischen und strukturellen Entscheidungen, die den öffentlichen Personalkörper betreffen, müssen die Auswirkungen auf beide Geschlechter bedacht werden. Die Dienstherren müssen eine Zwei-Phasen-Strategie verfolgen: Sie müssen die aktuelle Arbeitsmarktsituation in ihrer Personalentwicklung berücksichtigen und gleichzeitig zukunftsorientiert denken“, hob Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung hervor. Vor allem aber müsse der Leitgedanke des Gender Mainstreaming gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel in allen Politikfeldern deutliche Berücksichtigung finden.



Ohne Frauen geht es nicht: „Die Frage der Demografie ist ein tragendes politisches Thema für den dbb und eine besondere Herausforderung für Frauen“, betonte der stellvertretende Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung am 1. März. (v. l. Elke Janßen, Klaus Dauderstädt, Helene Wildfeuer (Vorsitzende), Jutta Endrusch, Ute Wiegand-Fleischhacker, Elke Stirken)

Damit Frauen nicht zu den gesellschaftlichen Verliererinnen des demografischen Wandels werden, forderte die dbb bundesfrauenvertretung am 12. März 2012 eine politische Neuausrichtung. Dazu legte sie eine Strategie für einen gendergerechten demografischen Wandel im öffentlichen Dienst vor. Darin fordert sie eine höhere Wertschätzung der Arbeitskraft älterer, erfahrener Beschäftigter, aber auch junge Frauen müssen beruflich stärker gefordert und gefördert werden. Neben der gendergerechten Budgetierung der jeweiligen Etats, fordert die dbb bundesfrauenvertretung zudem die Harmonisierung von Steuer-, Familien- und Unterhaltsrecht sowie die demografieorientierte Weiterentwicklung der Versorgungssysteme. „Die Alterssicherungssysteme werden mit wenigen Beitragszahlern und vielen Leistungsempfängern überfordert sein, wenn nicht schon jetzt neue Wege beschritten werden, um die Alterssicherung zukunftsfähig zu machen. 2060 wird voraussichtlich ein Drittel der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein – davon werden mindestens 60 Prozent Frauen sein. Und schon heute zeigt sich das Problem: Ruheständlerinnen verfügen im Schnitt über 60 Prozent weniger Renten- und Pensionszahlungen als Männer.“ Um das erhöhte Armutsrisiko für Frauen im Alter abzumildern, müssen laut Wildfeuer bereits jetzt die Weichen gestellt werden. Politische Fehlentscheidungen wie zum Beispiel die Deckelung der Anrechnung von Aus- und Fortbildungszeiten müssten umgehend korrigiert werden. Darüber hinaus fordert die dbb bundesfrauenvertretung eine bessere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten für die Alterssicherung. Nicht zuletzt würde die Erziehungsleistung von Frauen anerkannt, wenn auch für die vor 1992 geborenen Kinder drei und nicht nur ein Jahr Erziehungszeiten auf die Alterssicherung angerechnet würden.

dbb jugend

Mehr Frauen in Führung bringen

Darüber hinaus setzte sich die dbb bundesfrauenvertretung im Berichtszeitraum explizit für gleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ein. Frauen müssen stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden werden und zwar auf allen Ebenen. Neben der niedrigen Eingruppierung von „typischen Frauenberufen“ im Entgeltsystem stehen die Beurteilungskriterien und Aufstiegsroutinen in der Kritik, selektiv männliche Erwerbsbiografien zu unterstützen. „Häufiges Ergebnis ist: Wer nicht präsent ist, kann auch keine Spitzenleistung abliefern! Hier müssen wir eingreifen und die Aufstiegsroutinen unter Gendergesichtspunkten neu ausarbeiten“, erklärte Wildfeuer. „Hausarbeit und Kindererziehung, aber auch die Pflege der Angehörigen muss stärker auch von Männern wahrgenommen werden. Das notwendige Nebeneinander von Beruf und Familie darf weder Frauen noch Männer im beruflichen Fortkommen behindern. Dafür müssen Dienstherrn und Führungskräfte gemeinsam die Verantwortung tragen.“



Drei Spitzenfrauen, eine Meinung: Auch der öffentliche Dienst braucht eine Quote! v. l. Helene Wildfeuer (dbb bundesfrauenvertretung), Annegret Kramp-Karrenbauer (Ministerpräsidentin im Saarland), Sabine Meier (dbb saar) auf dem Landesfrauenkongress des dbb saar am 7. März 2012 in Saarbrücken.

In Anlehnung an die „**Berliner Erklärung**“ zur Einführung einer 30-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen forderte die dbb bundesfrauenvertretung am 7. März 2012 eine gesetzliche Quotenregelung von mindestens 30 Prozent für Führungspositionen in Bundes- und Landesbehörden. „In den letzten Jahren hat sich der Frauenanteil in den Führungsetagen kaum verändert“, betonte Wildfeuer und verwies auf aktuelle Statistiken. Danach finde man auf Staatssekretärsebene lediglich drei Prozent Frauen – der gleiche Anteil, der in den Vorständen der 100 größten Banken und Sparkassen erreicht werde. Für den niedrigen Frauenanteil in der obersten Verwaltungsebene machte Wildfeuer die unwirksame Rahmengesetzgebung verantwortlich: „Gesetze, wie das Gremienbesetzungsgesetz sind ohne Sanktionen wirkungslos!“

Gleichzeitig warnte sie davor, eine Selbstverpflichtung zur Quote für die obersten Bundesbehörden nach dem Modell der Flexi-Quote einzuführen. „Wir müssen immer im Blick haben, dass Führungspositionen im öffentlichen Dienst nur zu erreichen sind, wenn über viele Jahre hinweg gute dienstliche Beurteilungen vorliegen. Eine flexible Quote könnte hier sogar kontraproduktiv wirken und aktuelle positive Entwicklungen bremsen. Nicht marktwirtschaftliche Aspekte, sondern politische Entscheidungen sind in der Personalpolitik des öffentlichen Dienstes wegweisend“, hob die Vorsitzende heraus.

Auch appellierte Wildfeuer an die Kolleginnen und Kollegen aus den dbb Gewerkschaften, eine Quotenregelung innerhalb des dbb in Erwägung zu ziehen: „Wenn wir etwas für den öffentlichen Dienst verlangen, dann müssen wir in unseren eigenen Reihen damit beginnen. Auf oberster Ebene finden wir im dbb nicht einmal ein Viertel weiblicher Entscheidungsträger: In der Bundesleitung sind 28 Prozent, im Bundesvorstand 15 Prozent und im Bundeshauptvorstand 16 Prozent Frauen. Und das, obwohl ein Drittel aller dbb Mitglieder weiblich ist“, so die Vorsitzende.

dbb jugend**Bundesjugendtag 2012**

Vom 18. bis 19. Mai 2012 fand unter dem Motto „STAAT KLAR – wir sind die Zukunft“ der 17. Bundesjugendtag der dbb jugend in Berlin statt.



Der Bundesjugendtag wählte am 18. Mai 2012 die neue Bundesjugendleitung. Vorsitzende wurde Sandra Hennig, ihre Stellvertreter sind Sascha Titze, Michael Gadzalla, Marco Karbach und Liv Grolik. Sein Ziel war es, strukturelle Veränderungen der dbb jugend weiter zu festigen, um die Organisation fit für die zukünftigen Herausforderungen und ihre Arbeit effektiver und effizienter zu machen. In diesem Zusammenhang verabschiedeten die Delegierten für die dbb jugend drei Leitanträge sowie eine neue Satzung.

Bundesjugendleitung (BJL)

Die Aufgabe der Bundesjugendleitung ist die Umsetzung der Beschlüsse des Bundesjugendtages und des Bundesjugendausschusses. Die Bundesjugendleitung ist für alle laufenden Aufgaben zuständig, erstellt Stellungnahmen, repräsentiert die dbb jugend nach außen und innen. Die Arbeit der Bundesjugendleitung und deren Sitzungen waren besonders geprägt vom Ausbau der politischen Arbeit der dbb jugend, einer stärkeren Vernetzung innerhalb der dbb jugend und der Öffnung der Jugend für neue Medien.

Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 32 Sitzungen statt.

Die Themen, über die die Bundesjugendleitung beriet, waren so vielfältig wie die Jugend selbst. So wurde über die Gewinnung von Mitgliedern genauso diskutiert und beraten wie über die Rahmenvereinbarung des Bundesjugendministeriums zum Kinder- und Jugendhilfeplan, die Problematik der Reisekostenerstattung für Bewerber auf eine Ausbildungsstelle im öffentlichen Dienst, die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder die geplanten Änderungen des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG).

Bundesjugendausschuss

Der Bundesjugendausschuss als zweithöchstes Gremium der dbb jugend tagt zweimal jährlich. Bei ihm kommen die Vorsitzenden der Landesjugendverbände und Mitgliedsgewerkschaften zusammen. Es werden Anträge, Satzung und Haushalt behandelt. Der Bundesjugendausschuss wird über die Arbeit der Bundesjugendleitung in Kenntnis gesetzt und berät diese auch. Gleichzeitig bietet er die Möglichkeit zur Kontaktpflege und dient auch dem gewerkschafts- und jugendpolitischen Austausch.

Insgesamt tagte der Bundesjugendausschuss im Berichtszeitraum elf Mal.

dbb jugend

Jugendpolitische Kommission

Die Jugendpolitische Kommission wird vom Bundesjugendausschuss eingesetzt und unterstützt die Bundesjugendleitung. Sie besteht aus sieben Personen und tagt zweimal jährlich. Seit 2010 berät sie die Forderungen der dbb jugend für die Tarifrunde. Ihre Mitglieder sind besonders erfahrene Kolleginnen und Kollegen in der dbb jugend.

Insgesamt fanden im Berichtszeitraum neun Sitzungen statt.

Geschäftsstelle

Die Gremien der dbb jugend werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der dbb bundesgeschäftsstelle in Berlin unterstützt. Bis 2009 war die Arbeit im Geschäftsbereich Bildung und Jugend angesiedelt, jetzt ist sie Teil des Geschäftsbereichs 7 Jugend und Zentrale Dienste. Hier laufen die Fäden zusammen, hier wird organisiert, geplant und durchgeführt. So werden die Seminare verwaltet, Tagungsunterlagen erstellt, Großveranstaltungen und Tarifaktionen organisiert. Es wird juristisch geprüft, Austauschmaßnahmen geplant und Kontakte gepflegt.

I. Veranstaltungen

Am 10. November 2008 führte die dbb jugend im dbb forum in Berlin eine Jugendpolitische Großveranstaltung mit rund 150 Gästen aus den Gremien der dbb jugend, des dbb sowie aus Politik und Gesellschaft durch. Ebenfalls als Gäste, aber auch als aktive Teilnehmer, nahmen 45 Schülerinnen und Schüler der Wilma-Rudolph-Oberschule und der Felix-Mendelsohn-Bartholdy-Schule an der Veranstaltung teil. Unter dem Motto „18 Jahre Deutsche Einheit – Wir werden volljährig!“ wurde in der Veranstaltung an die ereignisreichen Monate zwischen dem 9. November 1989 und dem 3. Oktober 1990 erinnert. Zugleich wurde auch auf die Frage eingegangen, welches Bild die jüngere Generation von der ehemaligen DDR hat und ob die Informationen, die über die DDR im Schulunterricht, aber auch in den Elternhäusern vermittelt werden, ein realistisches Bild von der DDR vermitteln.



Am 06. Juli 2009 fand die zweite Großveranstaltung der dbb jugend im dbb forum Berlin unter dem Thema: „Chancenlosigkeit abbauen – Extremismus verhindern!“ statt. Die teilnehmenden Referentinnen und Referenten und Schülerinnen und Schüler befassten sich mit den Möglichkeiten und Erfordernissen, Chancenlosigkeit bei Jugendlichen und Kindern abzubauen, um dadurch Extremismus zu verhindern.

Berufs-, Gewerkschafts- und Jugendpolitik

Die Bundesausschüsse der Grünen Jugend, die Bundeskongresse der Jungen Liberalen (Julis) und den Deutschlandtag der Jungen Union im Oktober 2009 nutzte die Bundesjugendleitung, um die Kontakte in den politischen Bereich zu intensivieren und die jungen Politiker für die Themen des öffentlichen Dienstes zu sensibilisieren. Als zentrale Themen wurden der demographische Wandel und der mit ihm zusammenhängende Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst ebenso diskutiert wie Arbeitnehmerrechte.

Im Rahmen der Novellierung des Personalvertretungsgesetzes war für die Jugend besonders die Forderung nach einer verstärkten Einbindung der JAV in die Beschlussfassung des Personalrates interessant. Diese Forderung hat sie an die Grundsatzkommission „Personalvertretungsrecht“ des dbb weitergegeben.



Die Beschäftigung von mehr Menschen mit Zuwanderungshintergrund im öffentlichen Dienst forderte die dbb jugend mit Blick auf die im Jahr 2009 geführte Integrationsdebatte in Deutschland. So wies die dbb jugend darauf hin, dass beispielsweise immerhin 24 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland Einwanderer sind, im öffentlichen Dienst jedoch nur 2,1 Prozent. Diese Zahlen müssten besonders in Zeiten des demographischen Wandels mit dem absehbaren Rückgang an Arbeitskräften, angesichts dessen Deutschlands künftig ohnehin stärker als je zuvor auf sein Zuwandererpotenzial bauen müsse, wachrütteln. Behörden und Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen müssen sich als Arbeitgeber der neuen Zielgruppe konzentriert widmen.

Die dbb jugend hatte das Jahr 2010 unter das Thema „Generationengerechtigkeit“ gestellt. Unter diesem Motto fand am 22. April 2010 erstmals ein „Generationengespräch“ statt. Vier junge und vier ältere Menschen aus dem öffentlichen Dienst diskutierten die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Generationenbeziehungen. Welche gefühlten und realen Auswirkungen hat dieser und was prägt die Beziehungen zwischen den Generationen? Wie sollte der öffentliche Dienst auf die Herausforderungen reagieren?



Im Jahr 2011 diskutierte die Bundesjugendleitung die geplanten Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die Mitglieder der Bundesjugendleitung beschlossen, sich auf Grund der eingegangenen Stellungnahmen aus den Reihen des BJA im Rahmen einer Gesamtstellungnahme der dbb jugend zu äußern und diese sodann der Kommission zuzuleiten. Auch das Thema der „Reformierung des Ausbildungsberufs Fachangestellter für Bürokommunikation“ wurde von der dbb jugend begleitet.

Nachdem es seit Jahren die START Broschüre für die Auszubildenden gab, wurde im Jahr 2011 erstmals auch eine Beamten START Broschüre veröffentlicht.

dbb verlag

Mitglieder der dbb jugend versorgten am 1. Mai 2011 in Berlin gemeinsam mit der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) die Einsatzkräfte der Polizei. Rund 6000 Beamtinnen und Beamte der Polizei waren in der Stadt unterwegs, um während der Feiern und Demonstrationen am Tag der Arbeit für Sicherheit zu sorgen.

Im November 2011 veranstaltete die dbb jugend erstmalig ein „Parlamentarisches Frühstück“ in Berlin. Eingeladen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Abgeordneten und Fraktionen im Bundestag. Mit Referenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern von FDP, Bündnis90/Die Grünen und Die Linke sprachen Vertreter der Bundesjugendleitung, des VBOB, des BDR und des BDZ. Themenschwerpunkte waren dabei das Fachkräftegewinnungsgesetz, die Nachwuchsgewinnung im Öffentlichen Dienst und die Entwicklung der Anwärterbezüge und Auszubildendengehälter.

Im Laufe der Jahre stellte sich die dbb jugend zusammen mit den Jugendlichen des VBOB und der Polizei mehrmals an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl vor, beteiligte sich aktiv an der Magdeburger Unihockeynight, welche sich gegen Extremismus und für ein friedliches Miteinander einsetzt, nahm an zwei Kinder- und Jugendhilfetagen, am CSD (Christopher Street Day) in Köln, am Festival Berlin 08 und den Kommissionen des dbb, sowie an den Sitzungen des Deutschen Bundesjugendrings, der National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland, der AGJ (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe), an den Sitzungen von IDA (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e.V.) und der Festveranstaltung von ConAct (Koordinierungszentrum Deutsch-Israelischer Jugendaustausch) anlässlich deren 10jährigen Bestehens teil.

Tarifpolitik

Ab dem Frühjahr 2008 begann die dbb jugend zusammen mit der dbb tarifunion Vorbereitungen zu treffen, die dbb jugend stärker aktiv in die Tarifverhandlungen einzubinden. Im Rahmen einer Vielzahl von Treffen wurden Ideen gesammelt und Aktionen geplant und besprochen. Auch gemeinsame Seminare der dbb tarifunion und der dbb jugend mit der dbb jugend nrw und dbb jugend bayern zu Fragen des Tarifrechts gehörten zu den Vorbereitungen.

Daraus resultierten folgende Aktivitäten:

- gemeinsame Seminare der dbb tarifunion und der dbb jugend
- eigenständige und medienwirksame Jugendaktionen in Köln, Aachen, München, Nürnberg, Erfurt, Weimar, Frankenthal, Frankfurt und Dresden während der Tarifrunde (seit 2009)
- Rede von Jugendmitgliedern bei den Jugendaktionen (seit 2009)
- Einsetzung der Jugendpolitischen Kommission als Gremium zur Forderungsfindung für den Tarifbereich (seit 2010)
- Einbringung von eigenen Forderungen der Jugend in die Bundestarifkommission (seit 2010)
- Teilnahme der Vorsitzenden bei der Verhandlungskommission der dbb tarifunion (seit 2011)

Die Forderungen betrafen die Themen Entgelt, Übernahme, Schicht- und Wechselschichtzulage und Abschlussprämien. Auch für die Entgeltordnungs-Verhandlungen stellte die dbb jugend Forderungen zur Eingruppierung auf.

Frauenpolitik

Da die dbb jugend feststellte, dass die Frauen in ihren Gremien unterrepräsentiert sind, kam sie zu dem Schluss, dass sich dieses Problem nur über eine langfristige Qualifizierung beziehungsweise ein langfristiges Mentoring lösen lässt. 2010 wurde dann ein Mentoringprogramm ins Leben gerufen und fortwährend über Basis- und Aufbau-seminare erfolgreich weitergeführt. Natürlich nahm die dbb jugend auch regelmäßig an den frauenpolitischen Fachtagungen teil. Die Anträge zum Bundesfrauenkongress

2010 behandelten die Themen: Vermehrte Errichtung von Behördenkindergärten, Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen, Ausbau der Teilzeitarbeitsplätze, Erstattung der Krankenkassenbeiträge während der Elternzeit für privat kranken- und pflegeversicherte Beamtinnen und Beamte, Einführung und weitere Umsetzung des Gender Mainstreaming in Gewerkschaft und Verwaltung, Abschaffung der Beihilfegrenzen für Anwärter und Ausweitung des Sonderurlaubs für die Betreuung erkrankter Kinder.



Treffen mit Landes- und Fachjugenden

Die dbb jugend traf sich regelmäßig mit den Landes- und Fachjugenden und nahm an vielen ihrer Sitzungen und Veranstaltungen teil. Zusätzlich bemühte sich die dbb jugend um Aufbauarbeit. Ziel der dbb jugend ist es, in allen Bundesländern die Landesjugenden und Fachjugenden in die Lage zu versetzen, Mitglieder zu werben und nach außen repräsentativ aufzutreten.

Seminararbeit

Das Seminarprogramm der dbb jugend wurde 2009 durch neue Bausteine erweitert.

Einen Baustein stellten die Workshops dar. In Leipzig trafen sich Mitglieder aus den Verbänden der dbb jugend zum ersten „Workshop Ost“. Neben der Jugendverbandsarbeit und deren Finanzierung stand vor allem die bessere Vernetzung der Landesjugendbünde und Jugendfachgewerkschaften im Mittelpunkt.



dbb vorsorgewerk

Im Sommer 2009 startete die dbb jugend mit ihrer Seminarreihe zum Erwerb der jugendgruppenleiter | in card (JuLeiCa). In den Seminaren lernen die Teilnehmer Schlüsselqualifikationen der Jugendarbeit. Auch ein Kompakt-Seminar wurde angeboten.

Neu im Jahr 2010 waren die Mentoringseminare. Die eingeführten Mentoring-Basis- und Aufbaueminare sind Teil eines Mentoring-Programmes, welches die dbb jugend ins Leben gerufen hat, um Gender Mainstreaming umzusetzen. Jungen Frauen soll durch dieses Programm die Scheu vor der Gremienarbeit und der Verantwortung genommen und der Einstieg erleichtert werden.

Da Englisch im internationalen Jugendaustausch unverzichtbar ist, fanden mehrere Englischseminare statt, um Sprachkenntnisse aufzufrischen. Hintergrund des neuen Seminarangebotes waren die schon seit vielen Jahren bestehenden partnerschaftlichen Beziehungen mit ausländischen Verbänden und Organisationen.

Neben diesen Seminaren fanden Medienworkshops, Politik- und Europaseminare statt.

Internationale Arbeit und Begegnungen

Die dbb jugend führt seit vielen Jahren Austauschmaßnahmen durch. Der internationale Jugendaustausch ermöglicht das Kennenlernen anderer Länder und Kulturen und hat das Ziel, das gegenseitige Verständnis zu verbessern, Vorurteile abzubauen und den eigenen Standpunkt kritisch zu reflektieren.



Nachdem die Bundesjugendleitung des dbb beschlossen hatte, einen Austausch mit einer israelischen Partnergewerkschaft durchzuführen, wurde ihr über ConAct die israelische „National Youth Movement“ als Partner zugewiesen. Im September 2008 kam es daraufhin zu einem Seminar zum Kennenlernen in Deutschland und Israel. In der Folge kam es zu zwei Besuchen von Delegationen der dbb jugend in Israel (Mai 2009 und August 2011) sowie zu zwei Gegenbesuchen der israelischen Partner in Deutschland (September 2009 und September 2011). Schwerpunkt der Austauschmaßnahmen waren neben dem fachlichen Austausch über gewerkschaftspolitische Themen und Organisationsstrukturen auch hier die historische Entwicklung und die aktuelle politische Situation beider Länder.

Der Austausch mit der „Gemeinschaft der jungen Staatsbediensteten der Ukraine“ wurde ebenfalls fortgeführt.

Sitzungen der CESI in Brüssel wurden im Laufe der Jahre von der dbb jugend begleitet. Gleiches gilt für die CESI-Fachtagungen, unter anderem in Riga, Rom, Amsterdam, Lissabon und Wien. Die CESI Fachtagung in Amsterdam nutzte die dbb jugend dazu, Kontakte mit der Jugendorganisation einer ungarischen Gewerkschaft zu knüpfen. Auf dem Bundesjugendausschuss im September 2011 tauschte sich die dbb jugend mit Vertretern der niederländischen Zoll- und Finanzgewerkschaft über das Problem der Mitgliederwerbung aus.

Politische Gespräche

In den Jahren 2006 bis 2012 führte die dbb jugend viele Gespräche mit Politikern, um über die Forderungen und Wünsche der jungen Menschen im öffentlichen Dienst zu informieren und zu diskutieren.

Sie traf sich im Laufe der Jahre mit Bundestagsabgeordneten, um über wechselnde Themen wie die Bezüge der Anwärter des öffentlichen Dienstes, die Förderung des Ehrenamtes durch die Politik, das Dienstrechtsreformgesetz, die Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes oder die Personalsituation im öffentlichen Dienst zu sprechen.

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Im Laufe der Jahre wurde der Internetauftritt der dbb jugend (www.dbbj.de) immer wieder überarbeitet und laufend verbessert, das Jugendmagazin „t@cker“ erscheint zehn Mal im Jahr als Internetmagazin. Neben aktuellen Informationen über die dbb jugend enthielt jede Ausgabe Artikel und Reportagen rund um den öffentlichen Dienst sowie einen umfangreichen Service-Teil mit Tipps und Gewinnspielen.

Für die Präsentation auf Veranstaltungen und die erste Information, insbesondere junger Menschen im öffentlichen Dienst, hat die dbb jugend einen Selbstdarstellungsflyer und eine Mitgliederwerbeproschüre entwickelt. Zudem gab es mit den START-Broschüren für den Beamten- und den Tarifbereich umfangreiche „Ersthelfer“ zum Einstieg in den neuen Job. Für die Information über das Angebot der dbb jugend wurde jährlich ein Seminarflyer aufgelegt.

dbb verlag

Zeitschriftenauflage erreicht 11 Millionen

Der dbb verlag hat sich im Berichtszeitraum weiter zu einem Schwergewicht auf dem Zeitschriftenmarkt entwickelt. Im Jahre 2011 wurden erstmalig 11 Millionen Exemplare verlegt, die sich auf insgesamt 35 Einzeltitel verteilen. Der Löwenanteil entfällt dabei auf das dbb magazin beziehungsweise alle im Rahmen des Redaktionskonzepts „Opti-Print“ in das dbb magazin integrierten Mitgliederzeitschriften von dbb Fachgewerkschaften und Landesbünden. Immerhin gibt es inzwischen durch die Zusammenlegung der Fachzeitschriften von dbb Einzelgewerkschaften mit dem übergreifenden dbb magazin der Spitzenorganisation nicht weniger als 21 verschiedene Ausgaben der dbb Mitgliederzeitung, deren periodische Gesamtauflage sich der Ein-Millionen-Grenze nähert. Auf's Jahr gesehen bringt es das dbb magazin zusammen mit den integrierten Mitgliederzeitschriften auf inzwischen 9,5 Millionen Exemplare und sucht damit in der deutschen Gewerkschaftslandschaft seinesgleichen. Tatsächlich verbirgt sich hinter diesen nüchternen Zahlen nicht nur wirtschaftliche Vernunft, sondern auch ein enormer Erfolg für die gesamte Organisation und ein schlagender Beweis gewerkschaftlicher Geschlossenheit und Solidarität innerhalb des dbb.

Weitere 1,5 Millionen Zeitschriften entfallen auf Einzeltitel wie etwa die tacheles-Zeitschriftenreihe der dbb tarifunion, die Zeitschrift für Personalvertretungsrecht oder auch Zeitschriften von Landesgliederungen der dbb Fachgewerkschaften.

Qualität statt Quantität auf dem Büchermarkt

Auf dem Büchermarkt präsentiert sich der dbb verlag dagegen traditionell eher „klein, aber fein.“ Das heißt, die beim dbb verlag zu beziehenden Bücher zeichnen sich anerkanntermaßen durch hohe fachliche Kompetenz der Autoren, durch besondere Sorgfalt bei der Herstellung und natürlich stets aktuelle Thematik aus. Mitglieder-service wird besonders groß geschrieben. Denn für dbb Mitglieder ist es entscheidend, dass beim dbb verlag stets die benötigten Gesetzestexte, Kommentare oder auch Ratgeber auf dem aktuellsten Stand abrufbar sind beziehungsweise mit Neuerscheinungen schnell auf Änderungen der rechtlichen Situation reagiert wird.

So hat der dbb verlag beispielsweise zeitnah auf die durch die Föderalismusreform veränderte beamtenrechtliche Gesetzgebungskompetenz reagiert, die ja bekanntlich

dbb vorsorgewerk

zu unterschiedlichem Beamtenrecht in Bund und Ländern geführt hat. Neben den auf der Grundlage des Bundesbeamtenrechts verfassten Ratgeber „Beamtenrecht“ sind deshalb Titel getreten, die die Rechtslage in sämtlichen Gebietskörperschaften berücksichtigen beziehungsweise gegenüberstellen, wie das „Handbuch der Dienst- und Laufbahnrechtsreformen in Bund und Ländern“ oder „Laufbahnrecht in Bund und Ländern“. Publikationen wie „Beamtenrecht im Land Niedersachsen“, „Saarländisches Beamtenrecht“ sowie die Handbücher zum Berliner Beamtenrecht und zum Beamtenrecht in Mecklenburg-Vorpommern widmen sich zusätzlich der Rechtslage in einzelnen Ländern.

Gut aufgestellt ist der dbb verlag auch, wenn es um Ratgeber, Gesetze oder Kommentierungen zur Mitbestimmung geht. Neben dem bereits in 15. Auflage erschienenen Klassiker „Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder“ sind Ratgeber zu Personal- und Betriebsratswahlen, zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie einschlägige Gesetzestexte erschienen. Auf Landesebene ist der dbb verlag zunächst mit Publikationen zum nordrhein-westfälischen Personalvertretungsrecht in Erscheinung getreten. Dieses Engagement soll weiter ausgebaut werden.

Auch die wachsende Bedeutung des Tarifsektors im dbb hat beim dbb verlag ihren Niederschlag gefunden. In der Reihe „Tarifunion Schriften“ stehen zur Zeit der TVöD und der TV ATZ als Tariftexte mit Erläuterungen zur Verfügung. Außerdem wird ein Tariflexikon für Lehrkräfte, eine Zusammenstellung von Hintergründen, rechtlichen Grundlagen und praktischen Hinweisen zum Thema „Privatisierung im öffentlichen Dienst“ sowie ein Band zur leistungsorientierten Bezahlung in Bund und Ländern angeboten. In der Schriftenreihe wird den Arbeitnehmerinteressen mit einer weiteren Publikation „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“ Rechnung getragen.

Insgesamt umfasst das Verlagsprogramm 35 Buchtitel, deren Aktualität und hohe inhaltliche Fachkompetenz für eine außerordentlich stabile Nachfrage sorgen. Der dbb verlag hat sich auch im Berichtszeitraum an diesen Qualitätskriterien orientiert und seinen Autorenkreis um Beamtenrechtsexperten wie den Herausgeber der Zeitschrift für Beamtenrecht, Prof. Dr. Matthias Pechstein von der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, den Richter am Bundesverwaltungsgericht und Disziplinarrechtsexperten Dr. Hellmuth Müller oder Dr. Stefan Werres, der als Lehrbeauftragter an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer mit Fragen des öffentlichen Dienstrechts befasst ist, erweitert.

Die gesamte Produktpalette des dbb verlag kann rund um die Uhr im Online-Shop unter www.dbbverlag.de auf Rechnung bestellt werden. Allen, die lieber herkömmliche Wege wählen oder Unterstützung bei eigenen Gewerkschaftspublikationen suchen, stehen die Mitarbeiter des dbb verlag natürlich weiterhin uneingeschränkt zur Verfügung.

Broschüren, Flyer, Geschäftsberichte

Auf die Erfahrung des dbb verlag haben im Berichtszeitraum immer häufiger dbb Mitgliedsvereine zurückgegriffen, wenn es um die Herausgabe von Broschüren, Flyern oder Geschäftsberichten ging. Buchbar ist auch ein „Rund-um-sorglos-Paket“, bei dem der dbb verlag für Herstellung und Versand sämtlicher Druckerzeugnisse, die beispielsweise im Rahmen eines Gewerkschaftstages, einer Fachtagung oder einer anderen Großveranstaltung benötigt werden, sorgt. Bei Bedarf wird vor Ort zusätzlich ein Fotograf gestellt. Der solide Erfolgskurs des Verlags soll sich auch künftig fortsetzen.

dbb vorsorgewerk

Als Antwort auf das Versorgungsänderungsgesetz (2001) und die dadurch bewirkte verschlechterte Versorgung im öffentlichen Dienst hat der dbb im Jahr 2002 das dbb vorsorgewerk mit Sitz in Berlin gegründet. Nach der Gründung als Versicherungskonsortium für die Riester-Rente wurde das dbb vorsorgewerk ab 2005 zur zentralen Serviceeinrichtung des dbb auf der Basis exklusiver Empfehlungspartnerschaften mit ausgewählten und leistungsstarken Versicherungen und Finanzdienstleistern weiterentwickelt.

Das dbb vorsorgewerk hat im Berichtszeitraum sein Produktangebot stetig ausgeweitet. Zu den umfassenden Dienstleistungen gehören Angebote für die Bedarfsfelder Vorsorge, Gesundheit & Pflege, Versicherungen, Bausparen, Baufinanzierung & Darlehen, Geldanlage sowie Konto & Karten. Die Angebote beinhalten in den gemeinsam angebotenen Sparten speziell ausgehandelte Rabatte sowie zahlreiche Leistungs- und Servicevorteile.

Kooperationspartner

Spartenkooperation:	Produktkooperation:
Leben, Kranken, Haftpflicht, Hausrat und Unfall 	Kfz-Versicherung 
Bausparen und Baufinanzierung 	Beamtdarlehen 
Bezügekonto, Investmentfonds und Geldanlage 	Rechtsschutz-Angebote 

Als Serviceeinrichtung des dbb ist das dbb vorsorgewerk dem Gedanken der Selbsthilfe verpflichtet. Die speziellen Angebote des dbb vorsorgewerk stehen exklusiv den Einzelmitgliedern der Landesbünde und Mitgliedsvereine und deren Angehörigen sowie Einzelmitgliedern und deren Angehörigen weiterer angeschlossener Verbände und Vereine offen. Zielsetzung ist dabei, durch die attraktiven Mitgliedervorteile die Mitgliederbindung und Mitgliederwerbung der Mitgliedsvereine im dbb nachhaltig zu unterstützen. Dabei werden seit der Umstellung des Geschäftsmodells 2005 keine Finanzmittel des dbb mehr in Anspruch genommen.

Mit den jeweiligen Kooperationspartnern sind exklusive Produkte und Produktparten vereinbart, die von den entsprechenden Vertriebspartnern gegenüber dbb Mitgliedern angeboten, beraten und vermittelt werden. Daneben bietet das dbb vorsorgewerk den Mitgliedern die Möglichkeit einer qualifizierten und fairen Beratung und auch den Direktabschluss über die Kolleginnen und Kollegen der Kundenbetreuung in der Geschäftsstelle des dbb vorsorgewerk in Berlin. Diese Möglichkeit wird jährlich von vielen Tausend Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen. Die dbb vorsorgewerk GmbH hat die Rechtsform einer GmbH und ist tätig als Versicherungsvermittler mit Erlaubnis nach § 34 d Abs. 1 GewO, erteilt von der IHK Berlin, Fasanenstr. 85, 10623 Berlin, www.ihk-berlin.de. Die Registernummer lautet D-ANY3-KRMHS-83, das Vermittlerregister ist einsehbar bei: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Breite Straße 29, 10178 Berlin und unter www.vermittlerregister.info. Weiter besteht eine Erlaubnis nach § 34 c Abs. 1 GewO, erteilt durch das Bezirksamt Mitte von Berlin, Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin.

dbb tarifunion

Vertretene Gesellschaften

- AXA Versicherung AG
- AXA Lebensversicherung AG
- AXA Life Europe Ltd. Niederlassung Deutschland der AXA Life Europe Limited
- AXA Assistance Deutschland GmbH
- DBV Deutsche Beamtenversicherung AG
- DBV Deutsche Beamtenversicherung Lebensversicherung AG
- DBV Deutsche Beamtenversicherung Krankenversicherung, Zweigniederlassung der AXA Krankenversicherung AG
- DBV Vermittlungsgesellschaft mbH für Versicherungen und Vermögensbildung
- RHEINISCH-WESTFÄLISCHE STERBEKASSE Lebensversicherung AG
- BBBank eG
- ERGO Direkt Versicherungen AG
- HUK-COBURG-Allgemeine Versicherung AG
- HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a. G.
- HUK24 AG
- NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
- NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG
- NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG
- NÜRNBERGER Beamten Allgemeine Versicherung AG
- ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
- ROLAND Schutzbrief-Versicherungs-AG
- Jurpartner Rechtsschutz-Versicherungs-AG
- SIGNAL IDUNA ALLGEMEINE Versicherungs-AG
- Wüstenrot Bausparkasse AG
- Wüstenrot Bank AG Pfandbriefbank

Seit Gründung verzeichnet das dbb vorsorgewerk einen steten Zuwachs an neuen Interessenten und Kunden. Lag in den Anfangsjahren der Schwerpunkt des Mitgliederinteresses auf Riester-Rentenversicherungen und klassischen Lebens- und Rentenversicherungen, erstreckte sich in den letzten Jahren die Kundennachfrage in wachsendem Maße auch auf Krankenversicherungen, Ergänzungsversicherungen wie Pflegegeldversicherungen, den sog. Komposit-Bereich, der Sach-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen abdeckt, sowie Kfz- und Rechtsschutz-Versicherungen. Besondere Beachtung finden zunehmend auch die Finanzangebote rund um Bausparen und Baufinanzierung, Beamtendarlehen und Bankprodukte wie das kostenfreie Bezügekonto. 2011 erzielte das dbb vorsorgewerk bezogen auf die Anzahl an Neuverträgen in allen Sparten und über alle Partner mit einem Zuwachs von 38% ggü. Vorjahr ein Rekordergebnis. Mit Blick auf die Mitgliedszahl des dbb ergibt die Gesamtzahl aller Vertragsabschlüsse seit 2002 eine zweistellige Durchdringungsquote.

Die Ansprache der Mitglieder durch das dbb vorsorgewerk erfolgt durch zentrale Maßnahmen im dbb magazin sowie in Publikationen der Mitgliedsgewerkschaften wie beispielsweise regelmäßige redaktionelle Beiträge, Beilagen und Insertionen. Die Marketingaktivitäten werden ergänzt durch den zielgenauen Einsatz von Mailings an Einzelmitglieder der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften. Zunehmende Bedeutung haben Maßnahmen der Online-Information, zum Beispiel auf den Webseiten des dbb und vieler Mitgliedsgewerkschaften sowie der regelmäßige Versand von E-Mail Newslettern – unter anderem auch an einen breiten Kreis von Mandatsträgern. Größere Gewerkschaftsveranstaltungen unterstützt das dbb vorsorgewerk flächendeckend durch Werbemittel und Sponsoring; auf vielen Vorstandssitzungen wurden die Angebote des dbb vorsorgewerk und der dbb vorteilswelt vorgestellt. Großen Anklang finden die in den letzten Jahren mit einigen Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden entwickelten Broschüren zur Mitgliederwerbung.

Darüber hinaus vermarktet und betreibt (seit 2012) das dbb vorsorgewerk auch die dbb vorteilswelt (www.dbb.vorteilswelt.de). Das im April 2009 vom dbb beamtenbund und tarifunion ins Leben gerufene Online-Bonusprogramm bietet dbb Mitgliedern einen echten Mehrwert in Form von attraktiven Serviceangeboten und zahlreicher Einkaufsmöglichkeiten mit lohnenswerten Preisvorteilen. Die Registrierung ist für dbb Mitglieder sowie deren Angehörige kostenfrei. Die Anzahl der registrierten Mitglieder liegt mittlerweile im fünfstelligen Bereich.

Im Jahr 2012 begeht das dbb vorsorgewerk sein 10-jähriges Jubiläum.

Sparte/Angebote/Partner

Sparte	Angebote	Partner
Vorsorge	Riester-Rente KinderRente Rürup-Rente Sofort-Rente Private Rentenversicherung Dienstanfänger-Police Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung Risikolebensversicherung Sterbegeldversicherung	DBV ERGO Direkt RWSt
Gesundheit & Pflege	Krankenvollversicherung Krankenzusatzversicherung Pflegevorsorge Zahnvorsorge Auslandsreise-Krankenversicherung	DBV
Versicherung	BOXplus BOXplus Aktiv Hausrat Glas Wohngebäude Unfallversicherungen Private Haftpflichtversicherungen Existenzschutz für Erwachsene Existenzschutz für Kinder Kinderschutzpaket Auto- und Motorradversicherung Rechtsschutzversicherung Schutzbrief MultiAssist Reiseversicherungen	DBV HUK-Coburg ROLAND-Rechtsschutz ROLAND Schutzbrief- Versicherungs-AG SIGNAL-IDUNA
Bausparen	Bausparen Jugend-Bausparen Wohn-Riester	Wüstenrot
Baufinanzierung & Darlehen	Baufinanzierung Beamtendarlehen Abruf-Dispokredit Wohn-Riester	Wüstenrot Nürnberger BBBank
Geldanlage	Tagesgeld Riester-Fondssparplan	Wüstenrot BBBank
Konto & Karten	Kostenfreies Bezügekonto (auch für Berufsstarter)	BBBank

dbb tarifunion

Interview Mit Frank Stöhr und Willi Russ „Gemeinsamkeit auf ein festes Fundament stellen!“

Kollege Stöhr, mit welchen drei Stichworten lässt sich die tarifpolitische Entwicklung der letzten fünf Jahre umschreiben?

Stöhr: Es liegt im Wesen dieser fünf Jahre – seit unserem letzten Gewerkschaftstag –, dass sie sich nicht mit drei oder auch sechs Stichworten umreißen lassen. Die Zahl der Tariftische und Tarifthemen vervielfältigt sich. Knappe Kassen bei den öffentlichen Haushalten bestimmen unsere Tarifarbeit schon seit langem. Trotzdem haben wir die großen Einkommensrunden der letzten Jahre positiv gestaltet. Was jedoch in bedenklicher Weise zunimmt, ist die Bereitschaft, auch öffentlicher Arbeitgeber, Qualität zu opfern und Niedriglöhne zu zahlen. Unseren zähen Kampf bei der Charité im letzten Jahr empfehle ich jedem als Lehrbeispiel, der sich über die Zukunft des Öffentlichen Dienstes informieren will. Unter gewerkschaftspolitischem Aspekt haben wir in den letzten fünf Jahren Tarifpolitik unter der Flagge der dbb tarifunion Erfolge erzielen können. Damit meine ich sowohl die Sachebene, als auch unsere Aktionsfähigkeit.

Kollege Russ, wie lässt sich die Arbeit der nächsten fünf Jahre umreißen?

Russ: Auch dafür reicht die Auflistung einiger weniger Stichworte nicht aus. Die Probleme werden zu einem großen Teil auch nicht ganz anders sein, als in der zurückliegenden Zeit. Aber klar ist auch, dass der demographische Faktor mehr und mehr an Gewicht gewinnen wird. In der Folge werden die öffentlichen Arbeitgeber zunehmend Probleme haben, geeignetes Fachpersonal zu bekommen. Zumindest beispielhaft wird hier deutlich, wo unsere Aufgaben liegen werden: Der Regelfall – zum Beispiel in Form von Flächentarifverträgen – wird immer schwerer zu erhalten sein und die Ausnahmen könnten zunehmen. Der Einzelfall wird der Normalfall, wenn wir uns nicht mächtig anstrengen.

Interessant ist hier, dass genau die Arbeitgeber den Zwang zur Tarifeinheit fordern, die das Zersplittern der Tariflandschaft in ein „Spartentarifland“ vorantreiben. Wir werden hier nicht mitmachen und weiterhin für Flächentarife und Tarifpluralität kämpfen.

Bildet für den Öffentlichen Dienst der Zwang, vermehrt Tarifverhandlungen unter dem Damoklesschwert der Schuldenbremse führen zu müssen, nicht einen viel größeren Zwang?

Stöhr: Beide Zwänge setzen die Axt an das erprobte Prinzip der Tarifautonomie an. Während die Tarifeinheit das Streikrecht beschneidet, wird mit der Schuldenbremse versucht, tarifautonome Verhandlungen mit Gesetzesvorgaben gegenstandslos zu machen. Eben war schon vom demographischen Wandel die Rede. Dazu gehört auch, dass der Öffentliche Dienst in den nächsten zehn Jahren über 700 000 Neueinstellungen vornehmen muss, um ausscheidende Kollegen zu ersetzen. Soll das Niveau öffentlicher Dienstleistungen gehalten werden, muss der Politik mehr einfallen, als nur den Fuß auf die Schuldenbremse zu stellen.

Vielleicht soll das Niveau ja gar nicht gehalten werden?

Russ: Auch wenn Sie das jetzt eher provozierend formuliert haben: Genau das müssen wir zukünftig noch offensiver thematisieren. In den letzten Einkommensrunden haben die Arbeitgeber, aber auch Teile der Medien oftmals geklagt, wie hoch die Personalkosten seien. Beim Bund liegen sie unter zehn Prozent, bei den Kommunen immerhin schon bei 26 Prozent und bei den Ländern noch einmal zehn Prozent höher.

Wir müssen und werden deutlich machen, dass Sicherheit ohne Polizei, Bildung ohne Lehrer oder Pflege ohne Pflegerinnen nun mal nicht vorstellbar sind. Mehr noch als bisher müssen wir diese vordergründige Sichtweise entlarven und eine gesellschaftliche Debatte entfachen und auch die Politik stellen, die sich immer wieder um eine fundierte Aufgabenkritik herum drückt. Welche Klassengrößen wollen wir und wollen wir Wartezeiten auf Kitaplätze in Kauf nehmen? Immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal – das wird nicht gehen.

In welcher Weise hilft es hier, dass die dbb tarifunion mit dem übrigen dbb verschmolzen wird?

Stöhr: Das ist bei Willi Russ eben schon angeklungen. Themen wie die Schuldenbremse lassen es noch wichtiger erscheinen, dass wir unser Augenmerk nicht allein auf die jeweils originären tarif- oder beamtenpolitischen Ziele fokussieren. Wir müssen uns

verstärkt auch den gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen stellen, die die Arbeits- und Einkommensbedingungen unserer Mitglieder kaum weniger beeinflussen, als die eigentlichen Einkommensrunden. Mindestlohn, Zeitarbeit, Krankenversicherung, Rente mit 67 – all diese Themen, die stets mit dem Ziel in die Debatte eingeführt werden, mit der Ökonomisierung der Gesellschaft die Belastung der Einzelnen zu Gunsten des Profits zu erhöhen.

Russ: Und hier ist beiden Seiten – Beamten und Arbeitnehmern im dbb – klar geworden, dass wir gemeinsam nur gewinnen können. Die Beamten merken doch auch, dass es keine Tabus mehr gibt, dass die Frage der Hoheitlichkeit zu einer Frage der Kassenlage verkommen ist. Und wir im Tarifbereich haben doch unbestritten schon bisher davon profitiert, mit der gesamten Mitgliedermacht des dbb zu operieren. Da ist es konsequent, diese Gemeinsamkeit auf ein festes Fundament zu stellen. Fast ist das so, wie eine Heirat, nachdem man schon lange Jahre zusammengelebt hat. Mit späteren „Zerwürfnissen in der Ehe“ rechne ich nicht, weder auf dem Gewerkschaftstag, noch in der Zeit danach.

Stellt es eigentlich ein Problem für Sie dar, dass die Grenzen zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft immer weiter verschwimmen?

Stöhr: Gesellschaftspolitisch sind wir sehr verärgert, dass die Politik durch ein überzogene Ökonomisierung des Öffentlichen Dienstes, der Qualität öffentlicher Dienstleistungen ganz sicher keinen Gefallen getan hat. Der viel beschworene Wettbewerb hat im Regelfall weder der Qualität noch dem Preis gutgetan.

Russ: Tarifpolitisch müssen wir uns natürlich einer neuartigen Situation stellen, bei der im Nahverkehr, im Sicherheits- oder auch im Krankenhausbereich diese Grenzen verwischen. Unser tarifpolitisches Engagement muss dieser sich rasch wandelnden Welt Tribut zollen. Im zurückliegenden Jahr haben wir intensiv damit begonnen, uns hier neu zu positionieren. Aber – das ist längst nicht nur eine tarifpolitische Frage, sondern eine Frage, die den ganzen dbb und unser gemeinsames Selbstverständnis betrifft. Die Frage ist nicht allein, wie viele Tariftische wollen wir bedienen, sondern auch, unter welchen Umständen kann innerhalb des dbb eine solidarische und schlagkräftige Interessenvertretung für alle Mitgliedergruppen organisiert werden.

Direkt nach dem Gewerkschaftstag bereitet sich der dbb auf die Einkommensrunde 2013 vor. Werden diese Einkommensrunden auch in Zukunft gemeinsam mit ver.di durchgeführt?

Russ: Was die konkrete Zukunft der Einkommensrunde 2013 angeht, so ist das ganz sicher der Fall. Für die Jahre danach, streben wir das auch an, solange wir, wie bisher, inhaltlich zusammenkommen. Ganz sicher ist die Zusammenarbeit nicht völlig problemlos. Gerade in diesem Jahr, während der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen hat es ganz schön geknirscht. Aber es hat trotzdem auch Erfolg gehabt, sowohl bei der Mitgliederermobilisierung, als auch beim Tarifergebnis selbst.

Stöhr: Ich will jetzt nicht Aussagen zur Zukunft machen. Das steht mir nicht mehr zu. Aber die Etablierung der Zusammenarbeit war richtig und hat gute Ergebnisse gezeitigt – gewerkschafts- und einkommenspolitisch. Und die Probleme werden nicht kleiner, die Verteilungsspielräume nicht größer. Da ist das Bündeln gewerkschaftlicher Macht das Gebot der Stunde. So schwierig es gelegentlich für beide Seiten auch sein mag: Wir leben mit diesem Bündnis etwas, dass keine erzwungene Tarifeinheit je bieten kann.

Eine persönliche Frage zum Schluss: Herr Stöhr, Sie treten nicht mehr an, wird Ihnen die Tarifarbeit fehlen?

Stöhr: Die Frage habe ich jetzt schon oft gestellt bekommen. Ich war über Jahrzehnte mit Herzblut Tarifpolitiker für den dbb. Mit der Integration, wie wir sie auf dem Gewerkschaftstag umsetzen wollen, ist ein guter Punkt erreicht, den Staffeln weiter zu geben. Die Zeit danach ist bei mir schon fest verplant. Ich freue mich auf neue Ergebnisse mit weniger Stress.

Herr Russ, sollen wir das Herrn Stöhr einfach mal glauben?

Russ: Wer sein großes Engagement und seine Akribie beobachtet, mit der er sich auch jetzt noch den kleinsten Stellschrauben widmet, mag das nicht für möglich halten, aber ich kenne Frank seit langen Jahren und habe neben anderem an ihm schätzen gelernt, dass er dort, wo er gerade ist, mit Herzblut ist. Und jetzt hat er sich entschieden,

dbb tarifunion

Jahren intensiver Arbeit eine entspannte Lebensphase folgen zu lassen. Frank ist einer, der setzt um, was er ankündigt.



Frank Stöhr (1. Vorsitzender dbb tarifunion) und Willi Russ (2. Vorsitzender dbb tarifunion)

Einkommensrunden

In den Berichtszeitraum fallen drei Einkommensrunden mit dem Bund und den Kommunen (VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) in den Jahren 2008, 2010 und 2012 sowie zwei Einkommensrunden mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen und Berlin) in den Jahren 2009 und 2011.

Bund und Kommunen

Im Jahr 2008 führte die dbb tarifunion die erste Einkommensrunde zum TVöD durch, nachdem dieser zum Oktober 2005 die bisherigen Manteltarifverträge BAT/-O, MTArb/-O sowie BMT-G/-O ersetzt hatte. Die letzte lineare Einkommensanhebung in Höhe von 1,0 Prozent war zum Mai 2004 erfolgt. Nach einer fast vierjährigen Lohnpause gingen die dbb tarifunion und ver.di in die Einkommensrunde 2008 mit einer gemeinsamen Forderung von acht Prozent, mindestens aber 200 Euro tabellenwirksamer Anhebung der Entgelte. Gefordert wurden außerdem umfangreiche strukturelle Verbesserungen im TVöD sowie Nachbesserungen von Besitzstandsregelungen für die aus dem abgelösten Tarifrecht in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (so genannte Restanten). Außerdem sollten wegen des Fehlens einer Entgeltordnung zum TVöD gewisse Einschränkungen und Befristungen im Übergangs- und Überleitungsrecht nach TVÜ modifiziert werden.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen in der fünften Runde und einer zwischenzeitlichen Schlichtung führten die weiteren Verhandlungen am 31. März 2008 zum Abschluss. Vereinbart wurde eine Anhebung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich acht Prozent (zum 1. Januar 2008 um einen Sockelbetrag von 50 Euro und um linear 3,1 Prozent sowie zum 1. Januar 2009 um linear 2,8 Prozent) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2009. Für die oberen Entgeltgruppen beim Bund im Tarifgebiet Ost wurde die volle Angleichung der Monatsentgelte an das Westniveau vorgezogen ab April 2008 vereinbart. Für die kommunalen Beschäftigten der Krankenhäuser galt zunächst eine niedrigere Entgeltanhebung, die durch eine höhere Entgeltsteigerung für das Jahr 2009 kompensiert wurde. Die Entgelte der Auszubildenden wurden einmalig um 70 Euro in allen Ausbildungsjahren angehoben. Neben den Einkommensverbesserungen wurde mit Wirkung zum Juli 2008 vereinbart, zum

einen die Verlängerung des Überleitungsrechts sowie die so genannten Restanten mit Nachbesserungen und Ergänzungen des Übergangsrechts und des TVöD in Kraft zu setzen. Zum anderen trat im kommunalen Öffentlichen Dienst im Tarifgebiet West eine Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 39 Stunden mit Ausnahme der Krankenhäuser, jedoch mit Geltung auch für die Krankenhäuser in Baden-Württemberg, in Kraft.

Für die Einkommensrunde 2010 stellten die dbb tarifunion und ver.di eine gemeinsame Tarifforderung mit einem Gesamtvolumen von fünf Prozent auf. Bestandteile der Forderung waren neben einer spürbaren Gehaltserhöhung unter Berücksichtigung einer sozialen Komponente weitere qualitative Tarifverbesserungen. Dazu zählten insbesondere die Wiedereinführung von Bewährungsaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen wegen der immer noch ausstehenden Entgeltordnung zum TVöD, die Verlängerung des Altersteilzeitvertrages und außerdem verbindliche Übernahmeregelungen für Auszubildende.

Die Einigung am 27. Februar 2010 beruhte auf dem Schlichterspruch, der nach dem Scheitern der Verhandlungen in der dritten Verhandlungsrunde und der anschließenden Schlichtung zustande kam. Vereinbart wurde eine lineare Anhebung der Entgelte in drei Stufen um insgesamt 2,3 Prozent (zum 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent sowie im Jahr 2011 ab Januar um 0,6 Prozent und ab August um weitere 0,5 Prozent) bei einer Laufzeit von 26 Monaten bis Ende Februar 2012. Als Einmalzahlung wurden 240 Euro beziehungsweise für Auszubildende 50 Euro im Januar 2011 vereinbart. Im kommunalen Bereich wurde die Erhöhung der zusätzlichen Leistungskomponente im TVöD, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB), in vier Schritten von jeweils 0,25 Prozent von 2010 bis 2013 auf dann insgesamt 2,0 Prozent geregelt. Zum Ausgleich für das ab Oktober 2005 bei Neueinstellungen suspendierte Instrument der Bewährungs- und Zeitaufstiege wurde für das Jahr 2010 eine Pauschalzahlung von 250 Euro für umgruppierte oder neu eingestellte Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 des TVöD vereinbart. Außerdem wurden die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen angehoben. Neben den Einkommensverbesserungen wurde eine Prozessvereinbarung mit Grundsätzen und dem Verfahren zur Erarbeitung einer neuen Entgeltordnung zum TVöD erzielt. Weiterhin wurden mit dem Bund und den Kommunen jeweils eigenständige Altersteilzeitregelungen auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes geschaffen. Die Vorläuferregelung im TV ATZ war bereits Ende 2009 ausgelaufen. Im Wesentlichen ist Bestandteil der bis Ende 2016 befristeten Neuregelungen, dass einer eingeschränkten Zahl von Beschäftigten ab dem 60. Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit zusteht. Außerdem wird das Instrument der Teilrente tarifvertraglich ausgestaltet. Für Auszubildende sah eine Übernahmeregelung bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf die auf zwölf Monate befristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis vor, sofern die Ausbildung mindestens mit der Note „befriedigend“ abgeschlossen wurde.

Für die Einkommensrunde 2012 hat die dbb tarifunion gemeinsam mit ver.di Einkommensverbesserungen von linear 6,5 Prozent, mindestens aber von 200 Euro, gefordert.

Mit der Tarifeinigung in der dritten Verhandlungsrunde am 31. März 2012 erhöhen sich die Beträge der Entgelttabellen zum TVöD in drei Schritten um insgesamt 6,3 Prozent (ab März 2012 um linear 3,5 Prozent sowie im Jahr 2013 ab Januar um 1,4 Prozent und ab August um weitere 1,4 Prozent) bei einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten bis Ende Februar 2014. Wegen der weiterhin fehlenden Entgeltordnung zum TVöD ist als Ausgleich für das ab Oktober 2005 bei Neueinstellungen suspendierte Instrument der Bewährungs- und Zeitaufstiege für die Jahre 2012 und 2013 eine Pauschalzahlung in Höhe von jeweils 300 Euro für umgruppierte oder neu eingestellte Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8 des TVöD vorgesehen. Die Entgelte der Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren werden überproportional in zwei Stufen um insgesamt 90 Euro angehoben (Anhebung um 50 Euro zum März 2012 sowie um weitere 40 Euro zum August 2013). Für Auszubildende wurde neben den materiellen Verbesserungen außerdem die Übernahme durch den Ausbildungsgeber bis Ablauf Februar 2014 neu geregelt. Ausgebildete werden nach bestandener Abschlussprüfung zunächst befristet für zwölf Monate in ein Anschlussarbeitsverhältnis übernommen und erhalten bei Bewährung sowie einer freien besetzbaren Stelle anschließend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten. Die Übernahmeregelungen sind grundsätzlich abhängig davon, dass ein dienstlicher beziehungsweise betrieblicher Bedarf an Neueinstellun-

dbb tarifunion

gen besteht. Der Tarifabschluss umfasst ebenso eine Neuregelung des tariflichen Urlaubsregimes ab dem Jahr 2013, nachdem das Bundesarbeitsgericht im März 2012 die Unwirksamkeit der bisherigen Altersstaffelung der Urlaubsdauer im TVöD von 26, 29 und 30 Tagen als Verstoß gegen das AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – festgestellt hatte. Die Neuregelung sieht die einheitliche Urlaubsdauer von 29 Tagen beziehungsweise von 30 Tagen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr vor. Für Bestandsbeschäftigte ab dem vollendeten 40. Lebensjahr verbleibt der Urlaubsanspruch bestandswahrend bei 30 Tagen. Für Auszubildende beträgt der Urlaubsanspruch 27 Tage im Jahr.

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Im Jahr 2009 führte die dbb tarifunion die erste Einkommensrunde zum TV-L durch, nachdem dieser zum November 2006 die bisherigen Manteltarifverträge BAT/-O und MTArb/-O ersetzt hatte. Die letzte lineare Einkommensanhebung in Höhe von durchschnittlich 3,0 Prozent war noch bei Abschluss des TV-L vereinbart worden. Sie trat in 2008 zum Januar im Tarifgebiet West beziehungsweise zum Mai im Tarifgebiet Ost in Kraft. In der Einkommensrunde 2009 forderte die dbb tarifunion gemeinsam mit ver.di eine Erhöhung der Tarifentgelte um acht Prozent, mindestens aber um 200 Euro, die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 120 Euro sowie verbindliche Regelungen zur Übernahme Ausgebildeter.

In der vierten Verhandlungsrunde am 1. März 2009 wurde eine Anhebung der Entgelte in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich 5,8 Prozent (zum 1. März 2009 um einen Sockelbetrag von 40 Euro und um linear 3,0 Prozent sowie zum 1. März 2010 um linear 1,2 Prozent) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2010 erzielt. Im Jahr 2009 wurden für die beiden Nullmonate Januar und Februar jeweils 40 Euro als Pauschalzahlung vereinbart. Als Bestandteil der Tarifeinigung entfiel die zusätzliche Leistungskomponente im TV-L, die leistungsorientierte Bezahlung (LOB). Die Entgelte der Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren wurden zum März 2009 um 60 Euro als Festbetrag angehoben und zum März 2010 um linear 1,2 Prozent entsprechend der Entgelttabelle zum TV-L erhöht. Neben den Einkommensverbesserungen wurde die Regelung zur befristeten Übernahme Ausgebildeter bis Ende 2010 verlängert. Außerdem wurden strukturelle Nachbesserungen im Überleitungsrecht der Länder (TVÜ-Länder) vereinbart, wodurch ein Gleichklang mit den bereits zum Juli 2008 bei Bund und Kommunen (VKA) umgesetzten Restanthenregelungen hergestellt werden konnte. Weiterhin vereinbarten die dbb tarifunion und die TdL die Aufnahme von Verhandlungen über eine Entgeltordnung zum TV-L unter Einschluss der Lehrkräfte.

Zur Einkommensrunde 2011 forderte die dbb tarifunion zusammen mit ver.di eine Anhebung der Tarifentgelte der Beschäftigten und Auszubildenden um einen Sockelbetrag von 50 Euro sowie um linear 3 Prozent bei einer Laufzeit von 14 Monaten. Durch die Laufzeit sollte erreicht werden, die Einkommensrunden zu den Tarifbereichen des TVöD und des TV-L zu synchronisieren. Gefordert wurde weiterhin die verbindliche Übernahme der Auszubildenden für mindestens 24 Monate sowie die Möglichkeit, Altersteilzeit landesbezirklich vereinbaren zu können. Außerdem umfasste die Forderung die Anhebung der Zeitzuschläge für Nachtarbeit in Krankenhäusern sowie die Angleichung der Bereitschaftsdienstentgelte an den TVöD.

Die Einigung am 10. März 2011 in der dritten Verhandlungsrunde sieht eine Anhebung der Beträge der Entgelttabelle in zwei Stufen um insgesamt durchschnittlich 4,1 Prozent (zum 1. April 2011 um linear 1,5 Prozent sowie zum 1. Januar 2012 um zunächst linear 1,9 Prozent und zusätzlich um 17 Euro) bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Ende Dezember 2012 vor. Im Jahr 2011 wurde für die drei Nullmonate Januar bis März eine Pauschalzahlung von 360 Euro vereinbart, für Auszubildende beträgt die Pauschalzahlung 120 Euro. Die Erhöhung der Auszubildendenentgelte erfolgt ebenso in zwei Stufen zum April 2011 um linear 1,5 Prozent sowie zum Januar 2012 um zunächst linear 1,9 Prozent und zusätzlich um 6 Euro.

Neben den Einkommensverbesserungen erzielte die dbb tarifunion eine grundsätzliche Verständigung über die seit 2009 verhandelte und zum Jahr 2012 in Kraft zu setzende bereinigte Entgeltordnung zum TV-L, jedoch ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte. Ferner wurde im Rahmen einer Öffnungsklausel ermöglicht, dass die dbb tarifunion in Verhandlungen mit den einzelnen Ländern Tarifverträge zur Altersteilzeitarbeit umsetzen kann.



Im Bild von links: Frank Bsirske (ver.di), dbb Chef Peter Heesen und der 1. Vorsitzende der dbb tarifunion, Frank Stöhr, bei einer gemeinsamen Pressekonferenz

Arbeitskampfmaßnahmen begleiten Einkommensrunden

Seit dem letzten Gewerkschaftstag 2007 hat die dbb tarifunion in jedem Jahr abwechselnd mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) einerseits beziehungsweise mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) andererseits Verhandlungen über die Anhebung der Entgelte geführt. Auch wenn diese so genannten Einkommensrunden unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen stattfanden und die Forderungen in der Höhe und der Ausgestaltung unterschiedlich waren, hat sich ein Ritual auf Seiten der Arbeitgeber stets wiederholt. Zum Auftakt einer jeden Einkommensrunde haben die Arbeitgeber immer betont, dass die Forderungen der Gewerkschaften überhöht, nicht finanzierbar und unter den gegebenen Umständen nicht angemessen seien. Und obwohl die dbb tarifunion den Arbeitgebern ihre Forderungen stets mehrere Wochen vor dem Verhandlungsauftritt offiziell übermittelt, haben die Arbeitgebervertreter von Bund, TdL und VKA zum jeweiligen Verhandlungsauftritt kein eigenes Angebot vorgelegt.

Ein solche Verzögerungs- und Verweigerungstaktik kann auf Gewerkschaftsseite selbstverständlich nicht akzeptiert werden. Um die Arbeitgeber zur Vorlage eines ernsthaften Angebots zu bewegen, wurden bei jeder Einkommensrunde nach einem enttäuschenden Verhandlungsauftritt bereits sehr früh befristete Arbeitskampfmaßnahmen eingesetzt. Da sich dieses traurige Ritual der Arbeitgeber, zunächst gar kein Angebot vorzulegen, in jedem Jahr wiederholt hat, haben die Gewerkschaften ihrerseits mittlerweile eine gewisse Routine bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen entwickelt. Da diese kurzfristigen Arbeitsniederlegungen immer zwischen den Verhandlungsrunden durchgeführt werden, ist dabei stets das von den obersten Gerichten für die Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen aufgestellte Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Daraus folgt, dass es sich stets um befristete Arbeitskampfmaßnahmen gehandelt hat. Soweit dieser Grundsatz berücksichtigt wird, bleibt bei der konkreten Ausgestaltung dann allerdings viel Raum für die Phantasie der Gewerkschaften.

Besonders öffentlichkeitswirksam sind zentrale Großkundgebungen im Rahmen von eintägigen Arbeitskampfmaßnahmen. In Folge dessen hat die dbb tarifunion in den vergangenen Jahren zusammen mit den anderen Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst Protestdemonstrationen mit Abschlusskundgebungen mit mehreren zehntausend Teilnehmern in allen deutschen Großstädten durchgeführt. Diese Veranstaltungen haben den Vorteil, dass eine breite Öffentlichkeit die Probleme der Kolleginnen und Kollegen wahrnimmt und so der Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht wird. Sehr wirksam waren aber auch Aktionen, die von der dbb tarifunion und ihren Mitgliedsgewerkschaften allein durchgeführt wurden. Damit kann beispielsweise gezielt auf Missstände in bestimmten Bereichen, wie in Krankenhäusern, dem Bildungsbereich, der Bundeswehr oder dem kommunalen Sektor aufmerksam gemacht werden. Dabei ist es in den vergangenen Jahren gelungen, alle Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion in konkrete Streikmaßnahmen einzubeziehen. Es hat sich bei allen Kolleginnen und Kollegen sowie den Mandatsträgern die Überzeugung durchgesetzt, dass Arbeitskampfmaßnahmen als Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung unverzichtbar sind. Bisweilen kann dies auch mit nur wenigen Kolleginnen und Kollegen erfolgreich mit dem Instrument der Mahnwachen praktiziert werden. Spätestens am dritten Tag einer solchen Mahnwache wird der betroffene Bürgermeister oder Minister darauf

dbb tarifunion

bedacht sein, dass die lästigen Streikenden vor seinem Rathaus oder Ministerium ihre Präsenz wieder einstellen. Es gibt folglich viele Wege, Druck auf politische Mandats-träger auszuüben, um damit für die eigenen berechtigten Forderungen einzutreten. Diese Bereitschaft wird wahrscheinlich auch in zukünftigen Einkommensrunden notwendig sein, um erfolgreiche Tarifabschlüsse zu erreichen.



Weitere Tarifarbeit und Aktionen

Die dbb tarifunion hat im Berichtszeitraum an vielen weiteren Tischen Tarifverhandlungen und Aktionen sowie Initiativen durchgeführt. Diese können dem Geschäftsbericht der dbb tarifunion entnommen werden.

10 Anhang

- A1** Stellungnahme des dbb zum Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) Drs. 16 / 7076
- A2** Diskussionspapier Empfehlungen zur Laufbahnreform Beschluss des Bundeshauptvorstandes des dbb am 9./10. Juni 2008
- A3** Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV)
- A4** Brief an Peter Straubl MdL – Präsident des Landtags von Baden Württemberg – vom 18. Mai 2009
- A5** Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung – Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung – vom 5. Oktober 2007
- A6** „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesregierung“ – vom 10. Dezember 2009
- A7** Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie/Föderalismusreform II
- A8** Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Drs. 226/10)
- A9** Laufbahnrecht – Aktuelle Entwicklungen und mögliche Reformansätze
- A10** Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)
- A11** Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)
- A12** Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)
- A13** Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)
- A14** Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)
- A15** Besoldung und Versorgung kompakt Nr. 1: Wesentliche besoldungsrechtliche Neuregelungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (Artikel 2 DNeuG)
- A16** Besoldung und Versorgung kompakt Nr. 2: Wesentliche Regelungen und Wirkungen des in Artikel 3 DNeuG abschließend normierten Besoldungsüberleitungsgesetzes
- A17** Besoldung und Versorgung kompakt Nr. 3: Wesentliche Regelungen und Wirkungen des DNeuG für Empfängerinnen und Empfänger von Versorgungsbezügen im Bezug auf die Überleitungsregelungen
- A18** Besoldung und Versorgung kompakt Nr. 4: Neuerungen und Änderungen für Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. Juli 2009 durch das DNeuG
- A19** Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Jahressteuergesetz 2009 (JStG 2009)
- A20** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)
- A21** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland – BT-Drs. 16/11740
- A22** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen (Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung – Bürger EntlastG)
- A23** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Gesetz zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums (Wachstumsbeschleunigungsgesetz) – BT-Drs. 17/15
- A24** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Steuervereinfachungsgesetzes 2011
- A25** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2013
- A26** Stellungnahme zu dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung (RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz)
- A27** Brief von Peter Heesen an Angela Merkel
- A28** Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz – PFWG) – BT-Drs.: 16/7439, 16/7486
- A29** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-OrgWG) – vom 16. Juni 2008 – BT-Drs. 16/9559
- A30** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf für ein Gesetz zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz – KHRG) – BT-Drs. 16/10807
- A31** Stellungnahme zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung Brüssel, den 2. Juli 2008 – KOM(2008) 414 endgültig
- A32** Stellungnahme zum Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa Brüssel, den 10. Dezember 2008 – KOM (2008) 725/3
- A33** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Antrag „Praxisgebühr und andere Zuzahlungen abschaffen – Patientinnen und Patienten entlasten“ der Fraktion DIE LINKE – BT-Drs. 17/241 vom 15.12.2009 – Berlin, 31. März 2011
- A34** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes in der gesetzlichen Krankenversicherung (Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz – AMNOG) – BT-Drs. 17/2413
- A35** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Änderung der Gebührenordnung für Zahnärzte
- A36** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz – GKV-FinG)
- A37** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Versorgungsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstrukturgesetz – GKV-VStG) vom 5. September 2011 – BT-Drs. 17/6906
- A38** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG) vom 20. Januar 2012
- A39** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rechte von Patientinnen und Patienten (Patientenrechtegesetz)
- A40** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung versicherungsrechtlicher Vorschriften – Berlin, 29. Februar 2012
- A41** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente
- A42** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz – RBEG) – BT-Drs. 17/3404
- A43** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt
- A44** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung – BT-Drs. 17/4804
- A45** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes vom 13. März 2008
- A46** Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 20. Februar 2008
- A47** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf für einen Beitrag zum Haushaltsbegleitgesetz betreffend das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- A48** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- A49** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes von Kindern und Jugendlichen (Bundeskinderschutzgesetz – BKiSchG) – BT - Drs. 17/6256
- A50** Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Referentenentwurf „Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“
- A51** Positionspapier des dbb „Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher fit für die Zukunft machen“ beschlossen vom dbb Bundeshauptvorstand am 7./8. Juni 2010
- A52** Ausbildungskonzept für die Soziale Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion
- A53** Lehrerleitbild



dbb
beamtenbund
und tarifunion

13. Dezember 2007

**Stellungnahme
des dbb
zum Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes
(DNeuG)**

Drs. 16 / 7076

I. Grundsätzliche Stellungnahme

Mit dem Gesetzentwurf wird die nach der Föderalismusreform neugestaltete Rechtslage für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte¹ umgesetzt. Zusammen mit dem bereits in der parlamentarischen Beratung stehenden Entwurf eines Beamtenstatusgesetzes wird hier die neue Linie zwischen den Kompetenzen des Bundes und der Länder gezogen. In der neuen Kompetenzordnung geht es mit dem Gesetzentwurf rechtlich betrachtet darum, die neue gesetzliche Grundlage für die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu formulieren.

Politisch kommt dem Reformvorhaben über den Kreis der eigenen Beschäftigten hinaus - gewollt oder faktisch - auch eine Pilotfunktion für künftige landesrechtliche Gestaltungen zu. Die neuen föderalen Handlungsspielräume bedeuten nicht, dass jedes Land zwingend von Grund auf ein eigenständiges Dienst-, Besoldungs- oder Versorgungsrecht entwickeln muss. Das gilt erst recht, weil auch im Zusammenhang mit der Föderalismusreform der politische Anspruch, bundesweite Mobilität auch im öffentlichen Dienst zu erhalten, bewusst und ausdrücklich betont wurde. Es wäre auch schwer nachzuvollziehen, wenn im gesamten arbeitsrechtlichen Feld weitgehend bundeseinheitliche rechtliche Rahmenbedingungen gelten und nur in dem Bereich, für den die öffentliche Hand selbst die Verantwortung trägt, die berufliche Freizügigkeit - spitz formuliert - an der Landesgrenze endet. Der vergleichsweise „dünne“ Katalog einheitlicher statusrechtlicher Regelungen, die in dem, zuletzt sogar inhaltlich noch reduzierten, Beamtenstatusgesetz enthalten sind, können diesem Anspruch nach Auffassung des dbb jedenfalls nicht gerecht werden.

Inhaltlich steht hinter dem Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes, so die Begründung, der Anspruch, das Berufsbeamtentum an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und dadurch zukunftsfest zu machen. Die Messlatte hierzu hatte die Koalition in ihrem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 selbst mit dem Versprechen gelegt, für den Bund ein modernes transparentes Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht zu schaffen, das

- das Leistungsprinzip auf allen dienstrechtlichen Ebenen fördert,
- die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stärkt,
- einen flexibleren Personaleinsatz ermöglicht und die Mobilität verbessert,
- Chancen und Perspektiven eröffnet, um Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken,
- die Beamtenversorgung langfristig sichert und die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der Systeme wirkungsgleich in das Versorgungsrecht überträgt,
- zusätzliche aufwendige Bürokratie und Regelungsdichte vermeidet.“

Das ursprünglich mit dem Entwurf einmal verbundene Konzept, eine echte Reform des öffentlichen Dienstrechts einzuleiten – gar noch mit dem Anspruch, eines Vorbildcharakters für die Länder – ist jedoch nicht mehr erkennbar. Der Bund bleibt inhaltlich –

¹ Die teilweise Verwendung nur der männlichen Form im weiteren Text ist der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit geschuldet. Selbstverständlich ist die weibliche Form damit auch gemeint.

und auch in seinem Reformtempo - weit hinter den Möglichkeiten und den gesetzten Erwartungen zurück:

- Ein Kernbereich der Reformkonzeption, die vorsichtige Weiterentwicklung der Leistungselemente, ist in dem jetzt dem Bundestag vorgelegten Entwurf völlig entfallen. Dies betrifft sowohl die früher noch vorgesehene gesetzliche Festlegung eines Vergabebudgets, die jährliche Auskehrpflicht dieses Vergabebudgets als auch die Absichtserklärung hinsichtlich der weiteren Aufstockung des Volumens. Nach dem neuen Entwurf bleibt alles beim Alten, es gibt keinerlei Fortentwicklung und keine weitere Perspektive, dass sich eine überdurchschnittliche Leistung unmittelbar in der Besoldung widerspiegelt.
- Damit wird ein grundsätzliches Dilemma des Entwurf deutlich: Die Fortentwicklung des Bundesdienstrechts ist von vornherein an die Vorbedingung strikter Kostenneutralität geknüpft. Der Anspruch, Motivation zu fördern und das Leistungsprinzip zu stärken, wird damit im gleichen Zug wieder in Frage gestellt. Diese Einengung, speziell bei den Leistungselementen, ist aus Sicht des dbb überdies bereits deshalb nicht nachvollziehbar, weil von Beamtinnen und Beamten in den vergangenen Jahren erhebliche Einsparungen abgefordert wurden – zuletzt mit der Halbierung der jährlichen Sonderzuwendung –, die auch gegenwärtig den Haushalt des Bundes spürbar entlasten.

Generell ist hier eine Asymmetrie in der Bewertung der wirtschaftlichen Folgen festzustellen: Während die detailliertere Darstellung der finanziellen Auswirkungen des Gesetzes zu dem Ergebnis führt, dass die Erhöhung des Familieneinkommens für das 3. und jedes weitere Kind mit Mehrkosten in Höhe von 10 Millionen EUR jährlich beziffert wird, fehlt ein solcher Betrag im Hinblick auf die sich aus der Anhebung der Altersgrenzen ergebenden dauerhaften Entlastungen im Bundeshaushalt. Dieser dürfte im künftig anwachsenden Einsparvolumen erheblich über den Mehrkosten der verfassungsgemäßen Ausgestaltung der Kinderalimentation liegen. Ähnlich verhält es sich mit der Begrenzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltstfähige Dienstzeiten. Im Sinne der Kostentransparenz des Gesetzesentwurfes liegt hier ein Verstoß gegen die sich schon aus der GGO und dem Bundeshaushaltsrecht ergebende Verpflichtung zur Bezifferung abschätzbarer Kostenfolgen vor. Wenn der vom Bundeskabinett, insbesondere dem Bundesfinanzminister, auf der Grundlage allgemeiner parlamentarischer Beschlusslagen abgesteckte finanzpolitische Handlungsrahmen „Aufkommensneutralität“ verlangt, bedeutet dies nach dem Grundverständnis des dbb aber in jedem Fall nicht die Legitimation für weitere Einsparungen zu Lasten der aktiven Beamtinnen und Beamten und mindestens späteren Versorgungsempfängern. Im Verhältnis zu den bereits bestehenden Personalkosteneinsparungen, etwa jüngst bei der jährlichen Sonderzuwendung, sind diese weiteren Einsparungen weder sachgerecht noch vermittelbar.

- Gemeinsames Ziel der Dienstrechtsreform war von vornherein eine Flexibilisierung und Modernisierung des Laufbahnrechts. Dazu gehört
 - die „Integration“ des Bologna-Prozesses mit neuen Abschlüssen,
 - eine leistungsorientierte Öffnung der Laufbahngruppen bis hin zu deren Überwindung und

- die Reduzierung der oft starren laufbahnrechtlichen Vorgaben, um den Personalaustausch innerhalb des öffentlichen Dienstes und zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft zu fördern.

Der Gesetzentwurf selbst enthält hierzu jedoch nur einen vagen Rahmen. Wie eine Laufbahnmodernisierung konkret ausgestaltet sein wird, wird sich erst später, im Zuge der Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung, zeigen.

- Es fehlt jeder Ansatz, wie die bisher über § 122 BRRG, gegebene wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen durch ein, an die neue Kompetenzordnung angepasstes Verfahren gesichert bleiben kann. Gerade von Berufsanfängern, und das zunehmend auch im öffentlichen Dienst, wird Mobilität erwartet. In zunehmendem Umfang werden Orts- und damit Dienstherrnwechsel auch durch berufliche Veränderungen des Partners bedingt. Diese Mobilität ist gesamtgesellschaftlich gewollt. Dann müssen für einen Wechsel aber auch verlässliche „Transferregelungen“ bestehen. Während die Abschlüsse in praktisch allen Berufen ganz selbstverständlich bundesweit gelten, droht im öffentlichen Dienst die Gefahr, dass die laufbahnrechtlichen Qualifikationen nur noch im „eigenen Sprengel“ ohne Wenn und Aber anerkannt werden. Unter diesen Umständen wird die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ernsthaft in Frage gestellt – und dann nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern weil die berufliche Sackgasse droht. Das gilt erst recht, wenn im Zuge der durch den neuen Art. 72 Abs. 3 GG eingeführten Abweichungskompetenz selbst die länderübergreifende Anerkennung der Hochschulabschlüsse fraglich werden kann.
- Ein weitgehender Konsens bestand bisher darin, die Durchlässigkeit zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu fördern. Mit der verbesserten Anerkennung von in der Privatwirtschaft erworbenen Qualifikationen wird ein erster Schritt getan, ohne den Weg konsequent fortzusetzen. Ein Wechsel wird zu wirtschaftlich akzeptablen Bedingungen nur möglich sein, wenn die gegenwärtig obligatorische Nachversicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung durch eine Regelung zur Mitnahme von Versorgungsansprüchen – bei echtem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis – ersetzt wird. Dies gilt auch mit Blick auf die Personalüberhangbereiche etwa in den Postnachfolgeunternehmen. Die Mitnahme von Versorgungsansprüchen wäre für viele Betroffene eine wirtschaftlich akzeptable Option und könnte die Unternehmen entlasten. Aus den genannten Gründen ist es außerordentlich zu bedauern, dass die Einführung dieses Instruments ausdrücklich abgelehnt wird.
- Die in der ursprünglichen Version des Entwurfs noch enthaltene Regelung über die „Verteilung der Versorgungslasten“ ist ersatzlos entfallen. Der dbb sieht hier mit Unverständnis, dass das Recht auf Mobilität aus wirtschaftlichen Gründen massiv eingeschränkt werden wird:

Die im ursprünglichen § 30 BBG enthaltene Verteilungsregelung hatte ohnehin nur allgemeinen Charakter, sie legte aber immerhin den Grundsatz der Kostenteilung fest. Ein völliger Wegfall dieses Instruments kann dazu führen, dass einzelne Beamte, vor allem lebensältere und berufserfahrene Beamtinnen und Beamte, die auf eigene Initiative den Dienstherrn wechseln, ihre künftige Versor-

gungssituation selbst aushandeln müssten. Diese Gruppe hätte dann kaum mehr eine Chance auf Mobilität. Eine gesetzliche Regelung über die Verteilung der Versorgungskosten muß in das Bundesbeamtengesetz wieder aufgenommen – und im Beamtenstatusgesetz belassen – werden.

- Die Neufassung des BBG sieht parallel zum Rentenrecht als Ziel die Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr vor. Die Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre dürfte in der Rente wie in der Beamtenversorgung in vielen Fällen faktisch in erster Linie die Wirkung einer Absenkung der Altersbezüge haben. Bereits heute erreicht eine große Zahl der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst nicht die gegenwärtige Altersgrenze.

Völlig unverständlich bleibt zudem die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für besonders belastende Berufe, etwa im Vollzugsdienst, bei der Bundespolizei, beim Zoll, bei der Feuerwehr oder in Bereichen mit unregelmäßigen Schicht- und Wechseldiensten wie im Fahrdienst der Bahn. Die demographische Entwicklung ist ohne jeden Einfluss auf die zugrundeliegenden gesundheitlichen Belastungsgrenzen.

Erforderlich sind stattdessen eine Flexibilisierung des Ruhestandseintritts sowie eine Annäherung des tatsächlichen Ruhestandseintrittsalters an die gesetzlichen Altersgrenzen. Der dbb spricht sich deshalb nachdrücklich dafür aus, die im Gesetz vorgesehenen starren Altersgrenzen durch einen freiwilligen Eintritt in den Ruhestand zu ersetzen. Ein längeres Verbleiben im aktiven Dienst wird mit Anreizen verbunden; hier in erster Linie in Form einer weiteren Erhöhung des zu erreichenden Ruhegehaltsatzes mit jedem weiteren Jahr.

In der Systematik der vorgesehenen Regelungen ist jedoch anzuerkennen, dass dem Grundsatz der „wirkungsgleichen Übertragung“ unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom September 2005 Rechnung getragen wurde.

Gleichwohl kann auch der dbb feststellen, dass mit diesem Entwurf nach Jahren, in denen beamtenrechtliche Regelungen vorrangig von dem Ziel der Haushaltskonsolidierung geprägt waren, wieder der Versuch unternommen wird, das Beamtenrecht in seinen Strukturen fortzuentwickeln. Der dbb unterstützt dabei auch die Zielrichtung des Entwurfs, die Eigenständigkeit des Beamtenrechts wieder stärker herauszuarbeiten und das Dienstrecht systemgerecht weiterzuentwickeln.

Weiter kann festgestellt werden, dass der vorliegende Gesetzentwurf eine in vielen Bereichen technisch akzeptable Umsetzung der Föderalismusreform auf das Dienstrecht des Bundes darstellt.

- Vor dem Hintergrund der vorangegangenen politischen Diskussion ist es ein wichtiges politisches Signal, dass für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie für Soldatinnen und Soldaten weiterhin eine einheitliche Grundgehaltstabelle gilt und damit eine Auseinanderentwicklung zwischen den einzelnen Gruppen vermieden wurde. Etwaige Überlegungen, für den Soldatenbereich eine eigene Besoldungsordnung zu schaffen, würden bereits im Bundesbereich zu erheblichen Konflikten zwischen den Berufsgruppen führen – sie müssten dar-

über hinaus eine verheerende Signalwirkung für die künftige Entwicklung in den Ländern entfalten und am Ende einen Personalaustausch zwischen den Dienstherrn künftig praktisch unmöglich machen. Das gilt auf anderer Ebene auch für die Beibehaltung einer einheitlichen Tabelle für Beamtinnen und Beamte sowie für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Die Einheitlichkeit von Besoldung und Versorgung muss als Ausprägung des Lebenszeitgrundsatzes und des Leistungsprinzips erhalten bleiben.

- Der dbb erkennt auch an, dass mit der Streichung der in den Vorentwürfen noch enthaltenen um 10 % abgesenkten Eingangsbesoldung dringenden Bedenken des dbb Rechnung getragen wurde. Die Absenkung war mit Blick auf die bereits erkennbaren Probleme bei der Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte keinesfalls akzeptabel und sogar kontraproduktiv.

Die Absenkung war zudem aus systematischen Gründen nicht geboten. Hintergrund der Absenkung der Eingangsstufe war der beabsichtigte Gleichklang mit dem Tarifbereich. Dort sollten die damit freiwerdenden Mittel Überleitungsregelungen mitzufinanzieren, die sich u. a. aus den neuen Eingruppierungen des TVöD ergeben. Hierfür gibt es im Beamtenbereich kein Gegenstück: Das DNeuG sieht weder eine neue Laufbahnstruktur noch neue Ämtereinstufungen vor, so dass hier auch keinerlei Überleitungsregelungen erforderlich sind, die gegenfinanziert werden müssten.

- Positiv zu bewerten ist auch die Absicht, in stärkerem Umfang familienfreundliche Rahmenbedingungen herzustellen. Das gilt für die Beibehaltung des „schlichten Verheiratetenzuschlags“ wie für die Verbesserung der Situation kinderreicher Familien durch Aufstockung des Kinderzuschlages für Beamtinnen und Beamte mit drei und mehr Kindern um jeweils 50 Euro.
- Umgesetzt wurde schließlich der Einbau der verbleibenden Sonderzuwendung in das Grundgehalt. Der dbb erwartet, dass bei Wiederaufleben des „ausgesetzten“ Restbetrages im Jahr 2011 auch dieser in die Grundgehaltstabelle integriert wird.

Zusammengefasst erwartet der dbb bei der weiteren Beratung des Entwurfs eine Aufwertung vor allem in folgenden Punkten:

Ausbau der Leistungsbezahlung

Die Beamtinnen und Beamten verdienen ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Arbeitnehmerbereich eine faire und leistungsgerechte Bezahlung. Dementsprechend ist analog zum TVöD ein Leistungsbudget in Höhe von zunächst einem Prozent der Personalausgaben des Vorjahres mit Auskehrverpflichtung und Rechtsanspruch bereitzustellen. Alles andere bedeutet eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung. Zugleich würde die Chance vertan, den öffentlichen Dienst endlich von dem unberechtigten Vorwurf zu befreien, er würde nicht nach dem Leistungsprinzip arbeiten.

Modernisierung des Laufbahnrechts

Um Qualität, Mobilität und Know-how-Transfer innerhalb des öffentlichen Dienstes zu fördern, muss das Laufbahnsystem leistungsorientiert geöffnet und durchlässig ge-

macht werden, zudem müssen starre laufbahnrechtliche Vorgaben zugunsten attraktiverer Karrieremöglichkeiten abgebaut werden. Um zunächst Erfahrungen für eine grundlegende Reform des Laufbahnrechts zu sammeln und erste Handlungsfreiheit zu erlangen, sollte schon jetzt eine Experimentierklausel eingeführt werden, die notwendige Strukturveränderungen ermöglicht und bereits heute Leistungsträgern die Chance für weiteres berufliches Fortkommen eröffnet. Damit wird die Motivation gestärkt.

Besoldungsangleichung Ost an West

17 Jahre nach der Wiedervereinigung ist die vollständige Angleichung aller Besoldungsgruppen der Ost- an die Westbesoldung aus Gleichbehandlungsgründen geboten, um auch im öffentlichen Dienst die Einheit zu vollenden. Das ist ein Gebot der Gerechtigkeit. Zudem kann mit diesem Schritt eine positive Perspektive für Ostdeutschland vermittelt werden, die angesichts der dramatischen Abwanderungstendenzen insbesondere junger Menschen aus den neuen Bundesländern dringend notwendig ist.

Mobilität möglich machen

Um das ausdrückliche politische Ziel von mehr Mobilität im öffentlichen Dienst zu sichern, müssen Strukturen für die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen und die Verteilung der Versorgungskosten beim Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen geschaffen werden. Der Bund verzichtet entgegen früheren Plänen im Gesetzentwurf auf geeignete Instrumente, die Mobilität fördern helfen.

Austausch fördern

Das Berufsbeamtentum muss im Sinne von Wissens- und Ressourcentransfer sowohl für Quereinsteiger als auch für einen fruchtbringenden Austausch zwischen öffentlichem Dienst und Wirtschaft weiter geöffnet werden. Eine wesentliche Unterstützung hierfür ist im Bereich der Alterssicherungssysteme die Mitnahmefähigkeit von erworbenen Versorgungsansprüchen. Die Regelung einer solchen Portabilität ist im vorliegenden Gesetzentwurf überhaupt nicht vorgesehen. Damit wird auch die Chance vertan, Seiteneinsteiger mit großer Berufserfahrung für eine Beamten Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen, was in Zeiten einer veränderten Arbeitsmarktsituation für den öffentlichen Dienst unverzichtbar sein wird.

Flexibilisierung des Ruhestandseintritts

Der seit Jahren vorangetriebene Stellenabbau im öffentlichen Dienst birgt in Kombination mit starrem und jetzt auch noch hinausgeschobenem Ruhestandseintritt die Gefahr einer weiteren massiven Überalterung in der Personalstruktur. Um Funktions- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten Rechnung zu tragen, sollte anstelle starrer Ausstiegsregelungen die Möglichkeit einer freiwilligen Verlängerung der Dienstzeit geschaffen werden, gepaart mit Anreizen zum Beispiel bei der Bezahlung oder bei den Versorgungsansparungen. Völlig unverständlich bleibt zudem die beabsichtigte Anhebung der besonderen Altersgrenzen für sehr stark belastete Berufsgruppen in den Vollzugsdiensten, beispielsweise bei der Bundespolizei, beim Zoll, bei der Feuerwehr sowie in Bereichen mit unregelmäßigem Schicht- und Wechseldienst wie etwa im Fahrdienst der Bahn.

II. Zu den Vorschriften des Entwurfs im Besonderen

Zu Art. 1 Bundesbeamtengesetz

Vorbemerkung:

Der dbb hatte bereits beim Entwurf des Beamtenstatusgesetzes darauf hingewiesen, dass eine gemeinsame Bundes- und Landesbeamte gleichermaßen betreffende Gesetzliche Regelung im Interesse einheitlicher Rechtsentwicklung sinnvoller gewesen wäre. Um ein Auseinanderdriften von statusrechtlichen Regelungen zwischen Bund und den Bundesländern zu verhindern, ist aus Sicht des dbb zumindest zwingend geboten, dass die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und die des Bundesbeamtengesetzes gleichlautend sind. Dis gilt insbesondere für die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten.

Ein wesentliches Ziel war und ist die Flexibilisierung des Laufbahnrechts und die spürbare Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen. Hinzu kommt die Notwendigkeit, den sich entwickelnden neuen Bildungsabschlüssen laufbahnrechtlich Rechnung zu tragen. Die hier zu erwartenden Impulse sind in dem Entwurf selbst allenfalls in Umrissen erkennbar: Der „Rückbau“ der Vielzahl von Laufbahnen ist vorrangig der Begründung zu entnehmen; für einen Einstieg in konkrete Verbesserungen der beruflichen Weiterentwicklung fehlt jeder Anhaltspunkt.

Aus Sicht des dbb ist es notwendig, dass der Entwurf des Bundesbeamtengesetzes um folgende Regelungsgegenstände ergänzt werden muss:

- Es muss eine Vorgabe, dass die Rechtstellung der Beamtinnen und Beamten nur unter den Voraussetzungen und in den Formen dieses Gesetzes geändert werden kann, aufgenommen werden.
- Als zwingende Voraussetzung für die auch im öffentlichen Dienst ausdrücklich gewollte Mobilität ist eine Regelung aufzunehmen über die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen.
- Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit halten wir die bisher in § 83 BBG enthaltene Verankerung der gesetzlichen Grundlagen für die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten sowie der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im Bundesbeamtengesetz weiterhin für erforderlich.
- Wie in der grundsätzlichen Stellungnahme bereits erwähnt, ist zwingend wieder eine Regelung über die Teilung der Versorgungskosten in den Entwurf aufzunehmen.
- Die in der Erstfassung des Entwurfs enthaltene Zulassung der Revision auch im Fall der Abweichung von der Entscheidung eines anderen Oberverwaltungsgerichts ist wieder herzustellen. Die besondere Zulassungsvorschrift diene – wie § 56 Entwurf Beamtenstatusgesetz – der Erhaltung der Rechtseinheit in grundsätzlichen Fragen des Beamtenrechts. Dieses Bedürfnis besteht zumindest mit Blick auf die in Art. 33 Abs. 5 GG weiterhin bundeseinheitlich vorgegebenen

Prinzipien auch nach der Föderalismusreform. Die im Erstentwurf in Art. 1 § 123 BBG enthaltene Revisionsklausel ist deshalb wieder herzustellen.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu § 8:

Die Verankerung des Grundsatzes der Stellenausschreibung wird vom dbb begrüßt, da damit die Bestenauslese erleichtert wird.

Zu § 9:

In § 9 BBG werden die Auswahlkriterien für die Aufnahme in das Beamtenverhältnis aufgelistet. Neben dem Begriff "ethnische Herkunft" wird auch die "Herkunft" als für die Aufnahme nicht zu berücksichtigender Faktor genannt. Während der erste Begriff durch das Adjektiv eindeutig definiert ist und damit Entscheidungsqualität hat, fehlt für den zweiten jeder Definitionshintergrund und damit der Entscheidungswert. Wenn die "soziale" Herkunft gemeint ist, dann sollt dies auch durch die Hinzufügung des Begriffs eindeutig formuliert werden.

Die Auflistung der nicht zu berücksichtigenden Faktoren in § 9 richtet sich nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. 08.2006. In diesem Paragraphen wird auch das "Alter" als Faktor genannt, der nicht zu einer Benachteiligung führen darf. Der Begriff fehlt in § 9 BBG. Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Situation Gründen wäre es für sinnvoll, den Begriff in den Paragraphen aufzunehmen.

Zu § 10:

Gem. 10 Abs. 2 des Entwurfes soll die Ernennung zum Beamten mit Aushändigung der Ernennungsurkunde erfolgen. Die Aushändigung hat damit rechtsgestaltende Wirkung, so dass erst mit dem Zeitpunkt der Aushändigung die Ernennung in Kraft tritt.

Der dbb setzt sich jedoch dafür ein, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushändigung maßgebend ist. In vielen Fällen findet die Übergabe der Urkunde später oder sogar bedeutend später als die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde statt. Dies kann zu nicht gerechtfertigten laufbahn- und besoldungsrechtlichen Nachteilen führen. Maßgeblicher Zeitpunkt kann nicht ein jederzeit hinausschiebbarer Übergabeakt sein, der auch teilweise von persönlichen Umständen – wie z. B. Erkrankung oder Urlaub des Betroffenen – abhängig ist. Maßgeblich muss vielmehr der Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung über die Ernennung und damit die Unterzeichnung der Ernennungsurkunde sein.

Die Regelungen des § 10 beinhalten auch den Wegfall des Institutes der Anstellung. Dies wird aus Sicht des dbb begrüßt, da das Konstrukt der Anstellung kaum noch verständlich war.

Zu § 11:

Die in § 11 Abs. 1 geforderte „Anlegung eines strengen Maßstabes“ bei der Feststellung der Bewährung innerhalb der Probezeit stellt sich aus Sicht des dbb problema-

tisch dar. Der unbestimmte Rechtsbegriff „strenger Maßstab“ sollte in verbindlichen Richtlinien definiert werden. Dabei sollten Standards festgelegt werden, die einheitlich, nachvollziehbar und überprüfbar sind. Hierbei sollten die Anforderungen im Hinblick auf fachliche, gesundheitliche und weitere erforderliche Aspekte genau definiert werden. Deswegen erscheint es dem dbb sinnvoll, dass eine Legaldefinition in die Norm aufgenommen wird.

Der dbb begrüßt ausdrücklich den Wegfall der Altersgrenze von 27 Jahren für eine Ernennung auf Lebenszeit. Dies bedeutet für den überwiegenden Teil des einfachen und mittleren Dienstes sowie für einen großen Teil des gehobenen Dienstes eine Verbesserung der Rechtslage. Dabei ist aber sicherzustellen, dass die erforderliche frühzeitigere Bereitstellung von Planstellen in der Wirkung nicht zu pauschalen Planstellen- und Stellenkürzungen führt.

Die Vereinheitlichung der laufbahnrechtlichen Probezeit auf drei Jahre im Zusammenhang mit dem Wegfall der Anstellung wird begrüßt.

Zu §§ 16 ff:

Der dbb hält weiterhin am Ziel fest, die bisherigen Laufbahngruppen zu überwinden und durch eine sogenannte Einstiegslaufbahn zu ersetzen. Eine - leistungsorientierte - Stärkung der Durchlässigkeit würde dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip entsprechen und berufliche Perspektiven für eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten ergeben, die derzeit am beruflichen Fortkommen auf Grund von formalen Beschränkungen gehindert sind. Hierzu sind auch neue Aufstiegsmodelle, etwa in Form von Modulen, vorzusehen. Zu bedauern ist, dass dem Entwurf selbst, über die Begründung hinaus, noch keine konkreten Konturen für eine leistungsgerechtere und flexiblere Reform des Laufbahnrechts zu entnehmen sind.

Im Gesetzestext bzw. in der amtlichen Begründung ist die Zusicherung erforderlich, dass der Auswärtige Dienst eine bewährte Sonderlaufbahn mit eigenem Vorbereitungsdienst und eigener Laufbahnprüfung darstellt. Gleiches gilt für den Polizeivollzugsdienst.

Zu § 16:

Es muss transparent, nachvollziehbar und überprüfbar definiert werden, welche Laufbahnausbildungen in welchen Verwaltungsbereichen anerkannt werden. Insbesondere die Anerkennung der Laufbahnausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes muss auch für andere Verwaltungsbereiche sichergestellt werden. Angesichts der Begründung zu § 16 könnte die Gefahr bestehen, dass die verwaltungsinterne fachspezifische Ausbildung, welche aus Gründen der Qualitätssicherung als unverzichtbar angesehen wird, zur Disposition gestellt wird.

Außerdem muss sichergestellt werden, dass Absolventen, die erfolgreich die Laufbahnprüfung abgelegt haben, auch übernommen werden.

Positiv zu sehen ist schließlich die in § 16 Abs. 2 BBG vorgesehene schriftliche Mitteilung der konkreten Laufbahnbefähigung, die insbesondere im Zusammenhang mit Um-

und Neugliederungen von Behörden für die Betroffenen in späteren beruflichen Phasen von erheblichem Interesse sein kann.

Zu § 17:

Positiv sieht der dbb, dass die Zugänge zu den Laufbahngruppen systematisch klarer gegliedert werden.

Künftig muss sicher gestellt werden, dass der Abschluss der Laufbahnausbildung für den mittleren Dienst mit einer Berufsbezeichnung abschließt. Nur so kann gewährleistet werden, dass auch Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes in andere Verwaltungen wechseln können.

Der dbb begrüßt, dass künftig Master-Abschlüsse an Fachhochschulen generell den Zugang zum höheren Dienst eröffnen sollen. Allerdings sollte in diesem Kontext darauf geachtet werden, dass eine weitere Externalisierung der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst nicht stattfindet. Aus Gründen der Qualitätssicherung der Ausbildung ist die Sicherung der internen Fachhochschulausbildung für den gehobenen Dienst unverzichtbar. Die eigenständige Ausbildung an der FH des Bundes muss daher erhalten bleiben.

Der Zugang zum höheren Dienst soll nach wie vor z. B. über einen Diplomabschluss an einer Universität oder aber über einen Vorbereitungsdienst erfolgen. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass in Zukunft der Zugang zum höheren Dienst wesentlich erschwert werden könnte. Falls keine Umstellung auf das Bachelor-Master-System erfolgen sollte, muss die Vergleichbarkeit der Abschlüsse (Diplom und Staatsexamina) gewährleistet bleiben. Der bisherige Diplomabschluss der Universität bzw. der Abschluss mit erstem Staatsexamen wird in § 17 Abs. 5 zudem nicht mehr ausdrücklich erwähnt.

Welche konkreten Auswirkungen mit der Erweiterung der Kompetenz der Bundesregierung zur Regelung von Ausnahmefällen nach § 17 Abs. 7 BBG verbunden sind, kann derzeit noch nicht endgültig beurteilt werden. Soweit diese Regelungskompetenz jedoch dazu dient, künftig über die in Abs. 2 geregelten Bildungs- und sonstigen Voraussetzungen hinaus auch andere Befähigungen anzuerkennen, wird dies vor dem Hintergrund der Stärkung der Durchlässigkeit und der Schaffung eines flexibleren Laufbahnrechts von Seiten des dbb als positiv erachtet.

Zu § 19:

Die nach der Begründung vorgesehene bloße Festlegung von Mindeststandards in der Bundeslaufbahnverordnung für Einstellungen im Rahmen der §§ 19 und 20 BBG genügt allein nicht. Vielmehr sind zusätzlich fachspezifische Anforderungsprofile zu definieren, welche dem Grunde nach denen einer verwaltungsinternen Stellenausschreibung entsprechen müssen.

Soweit für bestimmte Berufe, etwa im Polizeivollzugsdienst, bestimmte Tauglichkeitsanforderungen gestellt werden, muss sichergestellt werden, dass eine weitere Verwendung nicht an formalen Laufbahngrenzen scheitert. Von daher muss eine erweiterte Möglichkeit geschaffen werden, Polizeivollzugsbeamten, die nicht mehr polizeidienst-

wohl aber verwaltungsdiensttauglich sind und die auch bereit sind, in den nichttechnischen Verwaltungsdienst zu wechseln, diese Option auch tatsächlich zu eröffnen.

Zu § 20:

Die Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamtsamt der Laufbahn soll künftig nicht mehr von Ausnahmen durch den Bundespersonalausschuss abhängig sein, sondern obliegt der Entscheidung durch die jeweilige Personalstelle entsprechenden Vorgaben noch zu schaffende Regelung in der BLV. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass Laufbahnbewerber oder bereits eingestellte andere Bewerber benachteiligt werden, zumal Sprungbeförderungen nach wie vor ausgeschlossen bleiben und nur ausnahmsweise durch Einzelentscheidungen des Bundespersonalausschusses genehmigt werden können, wobei die bisherige Soll-Vorschrift im Gesetzentwurf noch verschärft worden ist.

Zu § 21:

Der Zeitrahmen für die dienstliche Beurteilung sollte an dieser Stelle konkretisiert werden. Es ist nach Auffassung des dbb unerlässlich, dass einheitliche und vor allem vergleichbare Beurteilungsstandards festgelegt werden. Mit Blick auf die Regelungen des § 22 ergibt sich indirekt ein Beurteilungszeitraum von 12 Monaten, da für Beförderungen und andere Auswahlentscheidungen die aktuelle Beurteilung nicht älter als ein Jahr sein darf. Jedoch bedarf jedes Beurteilungsverfahren eines hohen Zeitaufwandes. Dies hindert Führungskräfte an der Wahrnehmung ihrer eigentlichen Führungsaufgaben. Zur Vermeidung von erheblichem Verwaltungsaufwand wird vorgeschlagen, dienstliche Beurteilungen alle zwei Jahre durchzuführen.

§ 21 Satz 2 regelt, dass Ausnahmen von der Beurteilungspflicht durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung festgelegt werden kann. Dies hält der dbb für sinnvoll, da insbesondere bei lebensälteren Beamten eine jährliche Beurteilung nicht erforderlich ist.

Zu § 22:

Der dbb begrüßt, dass die Forderung nach einer Verlängerung des Zeitraumes zwischen den Beurteilungen aufgegriffen worden ist.

Im Absatz 2 wird die Erprobungszeit bei der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit auf 6 Monate festgelegt. Bisher lag die Frist bei 3 Monaten, was aus Sicht des dbb ausreichend gewesen ist. Deswegen wird die Erhöhung vom dbb abgelehnt.

In Abkehr vom Modell des Strukturreformgesetzes enthält der vorliegende Gesetzentwurf keine Experimentierklausel als zeitlich befristete Ausnahme von den starren Regelungen des Laufbahnrechts. Vielmehr wird festgehalten am bekannten Laufbahngruppenprinzip. Der Wechsel in eine nächst höhere Laufbahn vollzieht sich auf der Grundlage dieser Vorschrift durch den Nachweis der entsprechenden Qualifikation mittels Prüfung. Inhaltlich widerspricht der Entwurf an dieser Stelle dem Grundgedanken einer stärkeren Flexibilität des Dienstrechts im Allgemeinen und dem sich aus dem „Reformmodell 21“ ergebenden Grundgedanken der Einstiegslaufbahn. Dieses Modell baut auf einer deutlich stärkeren Durchlässigkeit und letztlich der Überwindung der

Laufbahngruppengrenzen auf. Der dbb hält an diesem Grundsatz auch für die weitere Laufbahnreform fest.

Die Vorschrift des § 20 Strukturreformgesetz vom 15.06.2005 sollte dem Grunde nach hier wieder aufgenommen werden.

Zu § 24:

Nach Auffassung des dbb sollte es bei den Führungsämtern auf Probe bei der bisherigen Regelung des § 24 a BBG bleiben. Die vorliegende Regelung mit einer Ausweitung von Führungspositionen auf Probe führt zu einer Einschränkung der eigenverantwortlichen Entscheidungskompetenz innerhalb der Erprobungszeit und wird deshalb vom dbb abgelehnt.

Im Übrigen ist die Erweiterung der Anrechnungsmöglichkeit einer Tätigkeit als Richterin bzw. Richter oder Beamtin bzw. Beamter der Besoldungsordnungen W oder C bei der Übertragung von Führungsämtern nach § 24 Abs. 1 BBG nicht zu beanstanden.

Auch die Kollisionsregelung des § 24 Abs. 3 Satz 2 BBG bei Zusammentreffen einer regelmäßigen Probezeit nach § 11 Abs. 1 BBG mit der Probezeit nach § 24 Abs. 1 dient der Sicherstellung einheitlicher Standards, so dass auch hier keine Kritikpunkte vorzubringen sind.

Der in Abs. 7 von Seiten der Bundesregierung an den Bundestag vorzulegende Bericht über die Erfahrungen mit der Ausweitung des Anwendungsbereichs der Führungsämter auf Probe ist als positiv zu bewerten.

Zu § 25:

Die Regelung des § 25 BBG wird vom dbb begrüßt. Die Wahrnehmung von Familienpflichten darf sich damit ebenso wie eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig und karrierehemmend auswirken. Dies ausdrücklich zu regeln, ist aus familienpolitischer Sicht positiv. Allerdings sollte dies nicht durch die „zwingenden sachlichen Gründe“ wieder ausgehebelt werden können. Fraglich ist, ob dieser Maßstab ausreichend ist und dem Vorliegen dringender dienstlicher Belange entsprechen soll oder ob damit ein anderer, ggf. niedrigerer und konkretisierungsbedürftiger Bewertungsmaßstab beabsichtigt ist.

Ferner sollte § 25 um die in § 28 Abs. 2 BBesG enthaltenen Tatbestände (u. a. Pflegetätigkeiten eines nahen Angehörigen) sowie um das ehrenamtliche Engagement erweitert werden.

Zu § 27:

Vom dbb wird entschieden abgelehnt, dass der Dienstherr einen Beamten ohne seine Zustimmung zu einer nicht dem bisherigen Amt entsprechenden Tätigkeit abordnen kann, wenn die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit aufgrund der Vorbildung und Berufsausbildung zumutbar ist. Genauso wird abgelehnt, dass eine Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Entgrundgehalt entspricht, zulässig sein soll. Diese Abordnungen sollten nach Auffassung des dbb nur mit Zustimmung des

Beamten erfolgen können, da sie ansonsten wie eine Degradierung wirken können und somit die Motivation des betroffenen Beamten deutlich sinkt.

Der dbb ist der Auffassung, dass der Zeitraum, in dem der Beamte auch ohne Zustimmung abgeordnet werden kann, zu lang ist. Hier sollte ein kürzerer Zeitraum festgeschrieben werden.

Zu § 28:

Nach Auffassung des dbb bedarf die Vorschrift einer Ergänzung. Im Falle des Dienstherrnwechsels sollte eine Versetzung nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen können. Der Beamte entscheidet sich bei der Ernennung ins Beamtenverhältnis bewusst für einen bestimmten Dienstherrn. Das gilt insbesondere nach der Föderalismusreform: Ein einheitliches „Endgrundgehalt“ existiert nicht mehr, die bisher weitgehend gegebene Einheit der Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen kann im Vergleich der verschiedenen Dienstherrn untereinander ebenfalls nicht unterstellt werden.

Fortwährende Qualifizierung der Beschäftigten ist für eine qualitativ hochwertige Dienstleistung notwendig und sinnvoll. Der Verpflichtung von Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in § 28 Abs. 3 BBG muss aber ein „verbraucherfreundliches“ Angebot des Dienstherrn gegenüber stehen. Um Ausgrenzungen zu vermeiden, ist es dabei wichtig, dass die Qualifizierungsangebote des Dienstherrn auch Frauen erreichen, die Familienpflichten wahrzunehmen haben und vom zeitlichen und tatsächlichen Aufwand her darstellbar sind. Beispielsweise sollte bei derartigen Qualifizierungsmaßnahmen eine Kinderbetreuung angeboten werden, damit Frauen in Familienphasen bzw. in der Elternzeit sich fortbilden können und dadurch auch den Kontakt zur Dienststelle besser erhalten können. Derartige Investitionen zahlen sich für den Dienstherrn aus, denn Beschäftigte, die erfahren, dass auf ihre familiären Belange Rücksicht genommen und auf ihre Qualifikation und ihr Engagement Wert gelegt wird, fallen weniger oft aus und sind motivierter.

Darüber hinaus erscheint es aus Sicht des dbb notwendig, der Fortbildungspflicht auch einen Fortbildungsanspruch der Beamtin / des Beamten gegenüber zu stellen. Gerade mit Blick auf die nicht seltene Neuorganisation von Behörden erscheint es geboten, absehbar betroffenen Beamtinnen und Beamten - in den Grenzen einer ordnungsgemäßen Personalverwaltung - auch die Möglichkeit zu eröffnen, selbst und frühzeitig die Initiative für eine künftige berufliche Entwicklung zu ergreifen.

Zu § 29:

Hier wurde der Anwendungsbereich der Zuweisung erweitert, indem nur noch ein öffentliches Interesse ausreicht. Hinsichtlich der Begründung soll dieser Begriff des „öffentlichen Interesses“ eng ausgelegt werden. Wenn dies so sein sollte, stellt sich für den dbb die Frage nach dem Sinn der Änderung. Hier sollte es bei der alten Regelung bleiben.

Zu § 32:

Der dbb begrüßt, dass der derzeitige Entlassungstatbestand nach § 28 Nr. 3 BBG (Wohnsitznahme im Ausland) nun endlich beseitigt werden soll. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des dbb.

Zu § 34:

Die Regelung des § 34 Abs. 1 Nr. 2, nach der bei fehlender Bewährung allein wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung und im Fall der Dienstunfähigkeit eine andere Verwendung entsprechend zu prüfen ist, wird vom dbb positiv bewertet. Es erscheint sachgerecht, den betroffenen Beamtinnen und Beamten eine andere Tätigkeit im Beamtenverhältnis zumindest anbieten zu können.

Zu § 40:

Die Neuregelung des § 40 Abs. 3 Satz 1, wonach bei kommunalen Wahlbeamten das Beamtenverhältnis ruht, findet die Zustimmung des dbb. Hiermit wird es den Bundesbeamtinnen und –beamten leichter gemacht, sich in kommunale Wahlämter wählen zu lassen, ohne dass sie befürchten müssen, ihr bisheriges Beamtenverhältnis aufgeben zu müssen.

Zu § 44:

Die Neuregelungen der Dienstunfähigkeit werden vom dbb größtenteils begrüßt. Der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ erhält eine größere rechtliche Verbindlichkeit. Der dbb lehnt aber die Regelung des § 44 Abs. 4 BBG ab. Die Versetzung einer Beamtin oder Beamten in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt ohne Zustimmung des Beamten kommt einer Degradierung sehr nahe. Diese ist aber nur bei einem schweren Dienstvergehen durch ein Verwaltungsgericht auszusprechen. Hier sollte die Versetzung nur mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten erfolgen dürfen.

Nicht nachvollziehbar ist aus Sicht des dbb die ersatzlose Streichung des Rechts des Beamten, auch selbst einen Antrag auf Dienstunfähigkeit stellen zu können. Sicherlich besteht aufgrund der Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des Dienstherrn, die Dienstunfähigkeit bei betroffenen Beamtinnen und Beamten zu prüfen. Jedoch sollte den Beamtinnen und Beamten weiterhin die Möglichkeit gegeben werden, selbst einen Antrag zu stellen. Dieser Antrag allein setzt das Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit nicht in Gang. Es bleibt weiterhin eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn, ob er ein Verfahren wegen Dienstunfähigkeit einleitet.

Zu § 45:

Die Regelung sieht keine Verwendung von eingeschränkt polizeidienstfähigen Polizeivollzugsbeamten vor. Der dbb spricht sich für eine Weiterverwendungsverpflichtung unter Beachtung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes zur verschärften Definition der Polizeidienstfähigkeit aus.

Zu § 46:

Nach § 46 sollen nun Beamte ohne Altersbegrenzung erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn sie den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen. Eine erneute Berufung im Alter von 63 Jahren und älter widerspricht jeder Realität und Lebenserfahrung; der Wegfall der bisherigen Grenze von 63 Jahren für die Reaktivierung wird daher abgelehnt.

Die grundsätzliche Überlegung in § 46 Abs. 4, eine weisungsabhängige Verpflichtung zur Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen auch auf Beamtinnen und Beamte zu erstrecken, die von Dienstunfähigkeit bedroht sind, ist als sinnvoll zu erachten. Dabei ist es jedoch aus Sicht des dbb unerlässlich, dass Beamtinnen und Beamte bei entsprechender Diagnose umgekehrt auch selbst einen Anspruch auf Gewährung der ärztlich verordneten Gesunderhaltungsmaßnahmen und Präventionstherapien haben.

Zu § 47 BBG in der geltenden Fassung:

Derzeit ist in § 47 Abs. 3 BBG geregelt, dass Ruhestandsbeamte lebenslänglich ein Ruhegehalt erhalten. Aus Gründen der Rechtssicherheit hält es der dbb für notwendig, eine entsprechend Regelung auch wieder in der Neufassung des BBG zu verankern. Gleiches gilt für die Grundsätze der Besoldung (§ 83 BBG der gegenwärtigen Fassung) und der Versorgung (§ 85 BBG der gegenwärtigen Fassung).

Zu § 48:

Im Hinblick auf die nunmehr eingeschränkt vorgesehene Übermittlung ärztlicher Untersuchungsergebnisse an die zuständige Behörde, ist der verstärkte Schutz personenbezogener Daten als positiv zu bewerten.

Zu § 51:

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird wie im Rentenrecht kritisch gesehen. Im Einzelnen wird hier auf die Ausführungen in der Einleitung verwiesen; das gilt vor allem mit Blick auf die dbb-Forderung nach einer Flexibilisierung der Altersgrenzen. Der dbb spricht sich dafür aus, die starren Altersgrenzen, die weder den Bedürfnissen vieler Beamtinnen und Beamten, noch in vielen Fällen den besonderen personalwirtschaftlichen Situationen in den Dienststellen gerecht werden, aufzugeben. Anstelle fixer Werte sollte ein System treten, dass eine freiwillige Gestaltung der Lebensarbeitszeit zulässt und dazu nicht auch „Zwangsmaßnahmen“, wie Versorgungsabschläge, aufbaut, sondern Anreize setzt.

Vom Verfahren und den einzelnen Anhebungsschritten ist für den dbb allerdings festzustellen, dass der Grundsatz der wirkungsgleichen Übertragung rentenrechtlicher Maßnahmen – mit Blick auf den Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes – beachtet wird. Unabhängig davon ist jedoch darauf hinzuweisen, dass sich – Kraft Verweises in Abs. 5 – bereits jetzt die Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Vorruhestand im Personalüberhang der Bahn- und Postnachfolgeunternehmen erhöht. Hier müsste eine ergänzende Regelung erfolgen.

Generell ist festzuhalten, dass besondere Altersgrenzen aufgrund der besonderen gesundheitlichen bzw. psychischen Anforderungen festgelegt worden sind, die mit bestimmten Berufen verbunden sind. Diese Belastungen sind völlig unabhängig von der demographischen Entwicklung. Von daher spricht sich der dbb dafür aus, die besonderen Altersgrenzen unangetastet zu lassen.

Im Einzelnen: Die Regelungen nach § 51 Abs. 4, wonach bei Beamten im Feuerwehrdienst sowie in der Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes der Bundeswehr die Regelaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr angehoben wird, wird kategorisch abgelehnt. Gleiches gilt für die jetzt in Art. 6 DNeuG enthaltene parallele Regelung für die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei. Es kann keinem Polizei- oder Feuerwehrbeamten zugemutet werden, den körperlich belastenden Einsatzdienst bis zum 62. Lebensjahr zu leisten. Es bestehen kaum hinreichende Angebote – weder bei der Bundespolizei noch im Feuerwehrdienst –, lebensältere Beamtinnen und Beamte in den Innendienst zu versetzen. Die gesundheitlichen Belastungen in diesen Berufen sind so hoch, dass vielfach bei der heutigen Altersgrenze von 60 Jahren ein Großteil der Beamtinnen und Beamten frühzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden muss. Letztlich würde die Anhebung der besonderen Altersgrenze dazu führen, dass fast kein Beamter mehr die vorgesehene Altersgrenze erreicht; damit müssten hohe Versorgungsabschläge in Kauf genommen werden. Dies ist aus Sicht des dbb nicht hinnehmbar und kann auch nicht mit der demographischen Entwicklung begründet werden.

§ 51 Abs. 4 sieht vor, dass unter Berücksichtigung der besonderen physischen und psychischen Belastungen Beamtinnen und Beamte des Feuerwehrdienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren, die besondere Altersgrenze auch dann nutzen können, wenn sie zuletzt nicht mehr im aktuellen Feuerwehrdienst eingesetzt sind. Diese Regelung ist aus Sicht des dbb zu begrüßen. Die dort beschriebenen besonderen Belastungen sind aber auch in anderen Berufsgruppen anzutreffen, so dass hier eine entsprechende Regelung gefordert wird. Dies betrifft zum einen die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei, deren Altersgrenze in Art. 6 des Entwurfs ebenfalls auf 62 Jahre angehoben wurde. Doch ist dort eine vergleichbare Regelung nicht vorhanden. Dies hält der dbb für dringend geboten. Ansonsten würden die Polizeivollzugsbeamten schlechter behandelt als die Feuerwehrbeamten.

Gleiches gilt für Berufsgruppen, die bislang überhaupt nicht unter besondere Altersgrenzen fallen. Hierzu gehören insbesondere für die Beamtinnen und Beamten des Zolls, die dem Bundesbeamtengesetz unterliegen und für die bisher nur die Regelaltersgrenze gilt. Anders als bei der Bundespolizei gibt es im Zoll keine statusrechtliche Aufteilung zwischen Verwaltungs- und Zollvollzugsbereichen und keine durchgängige polizeiliche Ausrichtung, so dass eine Aufnahme in das Bundespolizeibeamtengesetz bislang scheiterte. Gleichwohl ist festzustellen, dass dort, wo Zollvollzugsaufgaben erfüllt werden, Anforderungen und Belastungen mit denen des Polizeivollzugsdienstes vergleichbar sind. Die Beamtinnen und Beamten in den Vollzugsdiensten sind in Ausübung ihres Dienstes Hilfsperson der Staatsanwaltschaft, in der Regel Waffenträgerinnen und Waffenträger und erhalten die Polizeizulage nach Nr. 9 der Vorbemerkungen zum BBesG. Der Zollverwaltung sind umfangreiche Aufgaben der Bundespolizei zur Ausübung übertragen worden, die teilweise völlig eigenständig, zum Teil im Personalverbund wahrgenommen werden. Insofern unterscheiden sich die psychischen und physischen Belastungen in keiner Weise vom Polizeivollzugsdienst. Das gilt in Besonderheit für die Beamtinnen und Beamten der Spezialeinheiten des Zollfahndungsdienstes, die hinsichtlich ihrer Aufgabenstellung und -erledigung, ihrer persönlichen Anforderungen sowie ihrer Ausbildung mit den Sondereinsatzkommandos und den mobilen Einsatzkommandos der Polizeien absolut vergleichbar sind. Sie erhalten eine Erschwerniszulage, unterliegen jedoch der Regelaltersgrenze nach dem Bundesbeamtengesetz. Aus Sicht des dbb ist es deshalb zwingend geboten, auch diesen Bereich in die besonderen Altersgrenzen einzubeziehen, wie sie für den Feuerwehr- und den Polizeivollzugsdienst vorgesehen sind – wie dort allerdings auf der Grundlage des 60., nicht des 62. Lebensjahres.

Aufgrund der Gleichartigkeit der Belastungen im Zolldienst sind, wie im Polizeivollzugsdienst, die besonderen Altersgrenzen auch, wie in Abs. 4 Satz 2 vorgesehen, nach einer 22-jährigen Vollzugsdienstzeit einzuräumen.

Belastungen, beispielsweise durch langjährige Wechselschichtdienste, treffen u. a. die Beamten im geophysikalischen Beratungsdienst der Bundeswehr und das in unregelmäßigem Schicht- und Wechseldienst tätige Fahrpersonal, insbesondere Lokführer.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat Auswirkungen auf das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost. Gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 des zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen

Bundespost schiebt sich die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen, die in den Vorruhestand gehen wollen, bis zu 9 Monaten hinaus. Dies bedeutet, dass im Prinzip fast ein kompletter Jahrgang, der nach der ursprünglichen Fassung des Gesetzes zum Vorruhestand mit umfasst war, aus der Vorruhestandsregelung herausfallen würde. Die mit diesem Gesetz geplanten Ziele zum sozialverträglichen Personalabbau gerade bei der Deutschen Telekom AG sieht der dbb gefährdet, sofern hier nicht eine Änderung vorgenommen wird. Der dbb schlägt daher vor, dass § 4 Abs. 1 Satz 2 des zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost ersatzlos gestrichen wird. Damit würde es zu keiner Erhöhung der Altersgrenze beim Vorruhestand kommen.

Zu § 52:

Eine Anhebung der Altersgrenze für Schwerbehinderte lehnt der dbb entschieden ab. Wie bereits zu den besonderen Altersgrenzen bei § 51 ausgeführt, geht es auch hier nicht um die Berücksichtigung der demographischen Entwicklung, sondern um das Anerkenntnis besonderer Belastungen, die mit der Schwerbehinderung verbunden sind. Von daher spricht sich der dbb dafür aus, diese besondere Altersgrenze unangetastet zu lassen.

Zu § 53:

Es ist den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit einzuräumen, auf Antrag den Eintritt in den Ruhestand um ein Jahr zu verschieben, ohne dass dienstliche Interessen vorliegen müssen. Beamte, die über die Altersgrenze hinaus ihre Aufgaben wahrnehmen wollen und zudem noch dienstfähig sind, sollten befristet weiterhin tätig sein können, ohne dass der Dienstherr dies ablehnen kann.

Zu § 60:

Aus Sicht des dbb ist es unerklärlich, weshalb die Grundpflichten des Bundesbeamten nicht gleichlautend zu den Grundpflichten des Landesbeamten im Beamtenstatusgesetz geregelt sind. Hier sollte ein Gleichklang erreicht werden, um eine unterschiedliche Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe zu verhindern.

Zu § 62:

Bei der Regelung des § 62 Abs. 2 sollte verstärkt auf Sozialverträglichkeit der einzelnen Entscheidungen geachtet werden. Die bisher gepflegten Grundsätze einer sozialverträglichen Abfederung von Organisationsmaßnahmen, auf die der Beamte nicht einmal Einfluss hat, müssen erhalten bleiben. Der personalvertretungsrechtliche Aspekt der geplanten Neuregelung muss dahingehend geklärt werden, ob damit nicht auch Beteiligungsrechte eingeschränkt werden.

Zu § 68:

Der dbb befürwortet die Änderung des § 68 Abs. 1, wonach die Aussagegenehmigung nur dann versagt werden darf, wenn die Aussage dem Wohle des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile (und nicht wie im Entwurf Stand 1. Juni 2007: „erhebliche

Nachteile“) bereiten würde, da somit auch die Schutzfunktion für Beamtinnen und Beamte weiterhin dem Niveau der jetzigen Gesetzeslage entspricht.

Zu § 79:

Die Aufnahme des Jugendarbeitsschutzes in das Bundesbeamtengesetz ist aus Sicht des dbb begrüßenswert.

Zu § 80:

Mit dem neu gestalteten § 80 BBG sollen die Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichtsurteils vom 17.06.2004 (Az.: 2 C 50/02) umgesetzt werden. Dieses hatte entschieden, dass die derzeit gültigen Beihilfavorschriften des Bundes nicht dem Gesetzesvorbehalt genügen und in dieser Form nur noch für eine Übergangszeit anwendbar sind. Der Gesetzgeber müsse die wesentlichen Entscheidungen, die „tragenden Strukturprinzipien“ über die Leistungen an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit selbst treffen. Das Gericht hat in dem Urteil auch auf den verfassungsrechtlichen Zusammenhang zwischen Fürsorge und Alimentation hingewiesen und festgestellt, dass das gegenwärtige Alimentationsniveau einen Systemwechsel mit schwerwiegenden wesentlichen Einschränkungen des Leistungsstandards ausschließt. Vor dem Hintergrund der Einschnitte bei der Sonderzahlung und der Heraufsetzung der Wochenarbeitszeit hat sich dieser Aspekt in der Zwischenzeit erneut verschärft.

Die Umsetzung der o.g. Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts ist notwendig, um die Beihilfeleistungen auf eine nach Inhalt, Zweck und Ausmaß durch Gesetz bestimmte rechtmäßige Ermächtigung zu stellen. Deshalb befürwortet der dbb die Ergänzung des BBG um die entsprechende neue rechtssystematische Einordnung der Beihilferegelungen durch eine gesetzliche Rechtsverordnungsermächtigung.

Eine weitere Bewertung der Änderungen ist jedoch ohne die dazugehörige Rechtsverordnung kaum möglich. Der dbb geht davon aus, dass mit der folgenden Rechtsverordnung keine nachteiligen inhaltlichen Änderungen beabsichtigt sind.

Die Klarstellung zur Beihilfe in der Elternzeit wird begrüßt. Dies wurde bislang nur über § 5 der Elternzeitverordnung deutlich.

Kritisch anzumerken ist, dass beihilfefähig „nur“ notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen sind und damit eine deutlich restriktivere Handhabung im Vergleich zum GKV-System erfolgt. Im GKV-System besteht die Möglichkeit einer Erstattung über die Vorgaben der Gesundheitsreform hinaus, und zwar aufgrund eines Antrags des Versicherten an die GKV. Dort entscheidet nach einem Widerspruchsverfahren – oder auch direkt – eine Kommission. Diese Möglichkeit besteht bei den Beihilfeberechtigten nicht. Vielmehr muss der Beihilfeberechtigte nach dem Widerspruchsverfahren das kostenpflichtige Verwaltungsgerichtsverfahren betreiben. Angeregt wird, dass aus Gründen der gebotenen Gleichstellung eine Kostenfreistellung in Beihilfeverfahren für Beamte erfolgt, weil nicht einzusehen ist, warum Beamte in ihrem Anspruch auf Beihilfe den Leistungen der GKV angepasst, aber in ihren Rechten benachteiligt werden sollen.

Mit § 80 Abs. 3 und 4 werden der Abzug von Eigenbehalt und die Festsetzung von Belastungsgrenzen festgeschrieben, die für untere und mittlere Besoldungsgruppen kaum tragbar sein können. Es wird weiter angeregt, für den Bereich der Beihilfeberechtigten günstige Zusatzversicherungen durch den Dienstherrn anzubieten, um Beamte in unteren und mittleren Besoldungsgruppen in die Lage zu versetzen, die bestehenden Belastungen abzusichern oder aufzufangen.

Zu §§ 81, 82, 83:

Die gesetzlichen Grundlagen für die Schaffung der Verordnung zu Reisekosten (§ 81), Umzugskosten (§ 82) und zum Trennungsgeld (§ 83) sind aus Sicht des dbb zwingend geboten und werden daher positiv bewertet. Jedoch ist auch nach dieser formalen Änderung der Rechtsgrundlage sicherzustellen, dass jeweils die Erstattungen sachgerecht und nicht nach Kassenlage erfolgen.

Zu § 84:

Zu begrüßen ist, dass künftig die Zahlung von Jubiläumszuwendungen gesetzlich verankert ist.

Zu § 88:

Positiv festzustellen ist, dass die bisherige Kappungsgrenze von 480 Stunden entfallen ist.

Zu § 91:

Die Festschreibung, dass Teilzeitbeschäftigung nur bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich ist, kritisiert der dbb. Aus Sicht des dbb sollte unterhäftige Teilzeitbeschäftigung möglich sein, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, weil § 92 BBG neu nicht ausreichend ist, um flexibel auf die persönlichen Lebensveränderungen reagieren zu können.

Der dbb setzt sich ferner dafür ein, dass ein gesetzlicher Anspruch geschaffen wird, der es ermöglicht, von einer beantragten Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, wenn insbesondere persönliche Gründe vorliegen.

Zu § 92:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Höchstzeitraum von 18 Jahren erhalten bleibt. Durch die Freistellung aufgrund von Kindererziehung bleibt bei einer Absenkung auf 15 Jahre oftmals keine ausreichende Beurlaubungszeit mehr für betreuungsbedürftige Angehörige.

Der dbb fordert, dass im § 92 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 der Verweis auf die Teilzeitbeschäftigung nach Nummer 1 gestrichen wird. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu den 15 Jahren gerechnet werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung nach einer Beurlaub wegen Kinderbetreuung zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nicht mehr möglich ist. Die familienpolitische Teilzeitbeschäftigung ist unbegrenzt möglich. Wenn aber eine familienpolitische Beurlaubung dazukommt, kommt es zu einer Befristung von 15 Jahren. Dies kann aus Sicht des dbb familienpolitisch nicht begründet werden.

Eine Klarstellung dahingehend, dass eine Freistellung auch bei Betreuung und Pflege schwerstbehinderter Angehöriger erfolgt, hält der dbb für sinnvoll.

Es sollte in Absatz 4 der Zusatz „wo dienstliche Belange nicht entgegen stehen“ gestrichen werden. Wenn z. B. die pflegebedürftige Person gestorben ist, ist ein Urlaub

nicht mehr notwendig. Hier sollte stets eine Rückkehrmöglichkeit in den aktiven Dienst gewährleistet sein.

Zu § 93:

Die Vorschrift zur Altersteilzeit (§ 72 b BBG) sollte unverändert fortgelten. Es ist nicht einzusehen, dass eine zeitlich befristete Regelung zur Altersteilzeit während der Laufzeit verschärft werden soll und diese Verschärfung für lediglich zwei Jahre neu ins Gesetz geschrieben wird. Wenn eine Regelung, die Vorteile für bestimmte Jahrgänge von Beamten hat, bis zu einem bestimmten Stichtag gilt, dann entsteht daraus ein Vertrauensstatbestand, der deutlich über andere Regelungen hinaus geht.

Weiterhin setzt sich der dbb dafür ein, dass die Befristung der Altersteilzeit aufgehoben wird. Mit der geplanten Hinausschiebung der Regelaltersgrenze und dem Wegfall der Altersteilzeitregelung würde sich die Quote der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte erhöhen. Dies kann und sollte nicht das Ziel des Gesetzgebers sein.

Zudem ist es auch dringend notwendig, die Altersteilzeitzuschlagsverordnung dahingehend zu ändern, dass bei der Berechnung der Nettobesoldung nicht mehr pauschal die Kirchensteuer mit 8% in Abzug gebracht wurde. Für den Arbeitnehmerbereich wurde der pauschale Abzug vom Bundesarbeitsgericht als nicht mehr zulässig erklärt und wird seit diesem Zeitpunkt nicht mehr generell – unabhängig von einer Konfessionszugehörigkeit – vorgenommen. Um überproportionale Belastungen und einseitige Sonderopfer der Beamten zu vermeiden, ist somit auch eine Änderung in § 2 Absatz 1 ATZV vorzunehmen.

Die Möglichkeit, Altersteilzeitbeschäftigung auch im Blockmodell zu wählen, sollte allen Beamten wieder ermöglicht werden.

Zu § 94:

§ 94 sollte um Satz 2 ergänzt werden. Es sollte eine Schadensersatzverpflichtung des Dienstherrn aufgenommen werden, wenn ein derartiger Hinweis nicht erfolgt ist.

Zu § 95:

Die Neuregelung zur Beurlaubung ohne Besoldung findet die Zustimmung des dbb. Der Beamte, der Anspruch auf Besoldung hat, sollte in Bereichen, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll, einen Antrag Urlaub ohne Besoldung stellen können, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen, steht der dbb grundsätzlich positiv gegenüber. Jedoch sieht der dbb hierfür keinen großen Anwendungsbereich. Die Streichung der Altersgrenze von 55 Jahren wird ebenso positiv gesehen.

Zu § 99:

Der dbb schlägt vor, die in § 99 Abs. 3 des Entwurfs vorgesehenen Nebentätigkeitsmöglichkeiten auf ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu erhöhen.

Zu § 105:

Neu geregelt worden ist der Zeitraum bezüglich der Anzeigepflicht von Nebentätigkeiten nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Wer mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet, braucht nach 3 Jahren eine Nebentätigkeit nicht mehr anzuzeigen. Im Übrigen gilt weiterhin die 5-Jahres-Frist. Dies erscheint dem dbb sachgerecht.

Zu § 107:

§ 107 regelt den Zugang zur Personalakte. In Absatz 2 ist geregelt, dass auf Verlangen dem Beauftragten für den Datenschutz Zugang zur Personalakte zu gewähren ist. In der Erläuterung ist von dem behördlichen Datenschutzbeauftragten die Rede. Hier stellt sich die Frage, ob die Einsicht in die Personalakte ohne Information oder gar ohne Zustimmung des betroffenen Beamten / der betroffenen Beamtin erfolgen darf.

Zu § 118:

Die Regelung entspricht der bisherigen Gestaltung des § 94 BBG. Aus Sicht des dbb erscheint es notwendig, dieses zentrale gewerkschaftliche Beteiligungsrecht auszubauen. Von daher sollten zumindest die Kernbestandteile der Vereinbarung zwischen dem Bundesminister des Innern und den Spitzenorganisationen über die Beteiligung der Gewerkschaften bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse, die bisher als „Allgemeine Verwaltungsvorschrift“ vorliegen, in den Gesetzestext übernommen werden. Dies betrifft insbesondere den Anwendungsbereich und die Mindestfristen einer Beteiligung.

Zu § 126:

Als Folge der Föderalismusreform kann nicht mehr von gleichgewichtigen Bedingungen bei den unterschiedlichen Dienstherrn ausgegangen werden. Im Falle der Versetzung oder der Abordnung zu einem anderen Dienstherrn sollte dem Beamten eine aufschiebende Wirkung ihres Widerspruchs eingeräumt werden.

Zu § 132:

Für wissenschaftliches Personal an Hochschulen werden in Abs. 5 Zeiten der Wahrnehmung familiärer Pflichten auf Qualifikationsstellen verlängernd berücksichtigt. Damit werden gleiche Zugangschancen bei Juniorprofessorstellen auch für Wissenschaftlerinnen mit frühen Familienphasen gewährleistet.

Zu §§ 134 – 137:

Der Abschnitt 11 zur Umbildung von Körperschaften stellt einen massiven und einen noch nie da gewesenen Eingriff in die Rechte und den Status der Beamten auf Lebenszeit dar.

Insbesondere der § 136 Abs. 2, der es ermöglicht, dass Beamte auf Lebenszeit, obwohl sie keine politischen Beamten sind, in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können - wenn sie entbehrlich sind-, stellt einen massiven Eingriff in den Status dar.

Die Regelungen im Beamtenversorgungsgesetz werden dieser neuen Konstellation nicht annähernd gerecht, da diese keine Änderung erfahren. Das bedeutet, sie sind wie bisher auf politische Beamte zugeschnitten, denen i. d. R. aufgrund ihrer Stellung andere Perspektiven geboten werden.

Der Gesetzgeber eröffnet sich an dieser Stelle nunmehr die Möglichkeit, das Lebenszeitprinzip auf unverhältnismäßige Weise zu unterwandern.

Es steht zu befürchten, dass z. B. ein 40-jähriger Beamter, der von einer Umbildung und Versetzung in den Ruhestand betroffen ist, noch nicht ausreichende Pensionsansprüche erworben hat, aber auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt unattraktiv ist. Der Dienstherr würde in diesem Fall nicht mehr seiner Alimentationsverpflichtung gerecht.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass der sichere Arbeitsplatz bei den Beamten immer wieder für Besoldungskürzungen und andere Einschnitte argumentativ herangezogen wird. Hier wird aber genau dieses Argument aufgeweicht, was bereits verfassungsrechtlich bedenklich erscheint.

Die Norm des § 136 Abs. 2 sollte daher gestrichen werden. Substantielle Forderung muss aber ansonsten in jedem Fall sein:

Wegen der Korrespondenz der Vorschrift des § 135 mit §§ 28, 126 des Entwurfs sollte den von derartig grundsätzlichen Änderungen betroffenen Beamten ein Anspruch auf rechtliches Gehör eingeräumt werden und bei Veränderung des Dienstherrn (vom Bund zum Land, Gemeinde, Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts) das bereits beschriebene Zustimmungserfordernis greifen. Wie bereits ausgeführt, hat der Dienstherr Bund dem Bundesbeamten gegenüber seine Treuepflicht einzuhalten.

Zu Art. 2 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Vorbemerkung:

Die Weiterentwicklung einer einheitlichen Besoldungsordnung – mit bewährten und durch die höchstrichterliche Rechtsprechung in Konkretisierung des Art. 33 GG anerkannten horizontalen und vertikalen Festlegungen – für alle Beamten, Soldaten, Richter und Staatsanwälte des Bundes ist ein zentrales Anliegen des dbb. Deshalb unterstützt der dbb das aktive Eintreten des Bundes gegen eine Sektoralisierung der Besoldung und für eine einheitliche Besoldungsordnung für alle Berufsbilder, Ämter und Funktionen.

Mitgetragen wird vom dbb, dass zukünftig Erhöhungen in der Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe des Zuwachses der beruflichen Erfahrung erfolgen, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden.

Der dbb erkennt an, dass die gestufte Ausgestaltung der Berücksichtigung der Berufserfahrung in 2-jährigen, dann 3-jährigen und schließlich 4-jährigen Intervallen (2-2-3-3-3-4-4-4) ein Anwachsen der Besoldung erfolgt. Damit wird die Attraktivität des Berufsbeamtentums für jüngere Beamte und Bewerber durch einen schnelleren Anstieg der Besoldung im frühen und mittleren Berufsleben erhalten und auch die sich fortsetzende und vertiefende Berufserfahrung mit zunehmenden Berufsjahren

und vertiefende Berufserfahrung mit zunehmenden Berufsjahren honoriert. Ein frühzeitiger Einstieg in den öffentlichen Dienst wird damit insgesamt belohnt. Für Späteinsteiger, z. B. qualifizierte Bewerber mit Promotion, könnte das neue System jedoch mit Nachteilen verbunden sein.

Mit der Beibehaltung des Basisbesoldungsniveaus – über veränderte Stufen, aber unverändertem Eingangs- und Endamt – erfolgt grundsätzlich keine Einkommenskürzung im Grundlebenszeiteinkommen, was für den dbb unabdingbare Voraussetzung aller Weiterentwicklungen ist.

Die Basisbesoldungswerte werden entsprechend der Forderung des dbb durch den pauschalen Einbau der Restbeträge der Sonderzahlung des Bundes sowie der sog. allgemeinen Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nummer 27 zu den bisherigen BBesO A + B erhöht.

Das Wiederaufleben des Restbetrages der befristeten halbierten Kürzungen der Sonderzahlung im Jahr 2011 als Sonderzahlung wird gesetzlich festgeschrieben. Damit wird zunächst an der Politik der realen Besoldungskürzungen und des „einseitigen Einkassierens“ festgehalten, was nicht hinzunehmen ist. Der dbb verkennt jedoch nicht, dass der Gesetzgeber versucht, den eingetretenen Vertrauensverlust zu beheben und wenigstens in Aussicht zu stellen, dass dieser Teil der Gesamtkürzung zukünftig wieder gewährt werden soll.

Die Bestätigung, dass der Familienzuschlag ein als integrativer Bestandteil der Besoldung zu qualifizieren ist und im bisherigen Umfang erhalten bleibt, findet ausdrückliche Anerkennung. Begrüßenswert wäre es jedoch gewesen, wenn die komplizierte Regelung des § 40 BBesG zwar inhaltlich unverändert aber für alle verständlich neu geregelt worden wäre, wie dies auch mit der Neuregelung des § 13 und 19 a zur Vereinfachung vorgenommen wurde.

Die überfällige Umsetzung der wiederholten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur angemessenen Alimentation für kinderreiche Beamtenfamilien ab dem dritten Kind durch eine sachgerechte Erhöhung um pauschal 50 € entspricht den jahrelangen wiederholten Aufforderungen des dbb. Damit wird die zwischenzeitliche „Ersetzung des Besoldungsgesetzgebers durch die Gerichte“ beendet und endlich die vorhandenen Ansprüche auf gesetzlicher Grundlage für die Zukunft erfüllt.

Bei Berücksichtigung der positiven Ansätze enttäuscht der Gesetzentwurf in dem zentralen Punkt der Einführung einer zusätzlichen, die Basisbesoldung variabel erhöhenden Leistungsbesoldung „on top“ sehr und stellt keine weitreichende Modernisierung und öffnenden Schritt zu einer langfristigen Umgestaltung dar.

Der Bund bleibt mit einem im Vergleich zu allen Ländern und Kommunen konstant niedrigen Personalkostenanteil weit hinter den berechtigten Erwartungen zurück und nutzt die vorhandenen und durch die Föderalismusreform gewonnenen Gestaltungs- und Handlungsspielräume nicht positiv aus. Es wird nicht erkennbar, dass der Bund für die beste Verwaltung – und damit besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – beste Beschäftigungs-, Besoldungs- und Berufsperspektiven eröffnen will. Der Bund verpasst damit in einer historisch einmaligen Situation wegweisende und zukunftsgerichtete Schritte.

So werden die bisherigen Leistungselemente Leistungsstufe, Leistungszulage und Leistungsprämie lediglich fortgeführt, eine Anhebung der Vergabequote, der Quote für die Leistungsinstrumente von 15 %, eine haushaltsrechtliche Absicherung und eine Auskehr- und Verwendungsverpflichtung erfolgt jedoch nicht.

Es ist völlig unverständlich, warum der Bund nicht durch die Bereitstellung von zumindest 1 % Leistungsbudget als Startkorridor einen Prozess einleitet, der langfristig zu einem modernen, funktionsfähigen öffentlichen Dienst zwangsnotwendig sein wird.

Es wird keine Leistungsbezahlung eingeführt, die die Basisbesoldung aufgrund und nach Maßgabe von besonderer individueller oder kollektiver Leistung wesentlich erhöht. Auch der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen in allen Statusgruppen wird dabei missachtet.

Auch für die Beamten der Postnachfolgeunternehmen muss an dem bewährten System festgehalten werden, dass die Grundgehaltstabelle für alle Beamtinnen und Beamten des Bundes ohne zusätzliche Faktoren anzuwenden ist.

Zu begrüßen wäre es auch gewesen, wenn endlich eine Änderung des § 46 BBesG dahingehend stattgefunden hätte, nach der der Beamte – unabhängig von dem Vorliegen der haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen – eine Zulage erhält, der 18 Monate ununterbrochen die Aufgaben eines höherwertigen Amtes wahrnimmt.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Nr. 7

§ 9 a Abs. 2:

Bei der Anrechnung weiterer Einkünfte sollte ein gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, um im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern zumindest ein teilweises Absehen der Anrechnung nach § 9 a Abs. 2 zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund der tatsächlich vermehrten Zuweisungen von Beamten an private Unternehmungen im Rahmen von öffentlich privaten Partnerschaften (ÖPP) ist dies aus Gründen des Bürokratieabbaus sachlich geboten. Zudem erscheint es notwendig, bereits vor Abschluss von Kooperationsverträgen die notwendige Rechtssicherheit herstellen zu können.

Zu Nr. 8

§ 13 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen:

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz sieht eine Neuregelung des § 13 BBesG vor. Bisher enthielt § 13 Abs. 1 die Vorschrift zur Gewährung von Ausgleichszulagen im Falle der Verringerung der Dienstbezüge wegen dienstlicher Versetzung, anderweitiger Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bzw. Nichterfüllung der gesundheitlichen Anforderungen, Verringerung der Schülerzahl oder des Aufstiegens in die nächsthöhere Laufbahn. Die Ausgleichszulage - in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den alten und neuen Dienstbezügen - verminderte sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um 1/3 des Erhöhungsbetrages, soweit sie für Stellenzulagen gezahlt wurde.

§ 13 sieht nunmehr nur noch die Gewährung einer Ausgleichzulage für weggefallene Stellenzulagen vor, während § 19 a die Regelungen hinsichtlich der Verringerung des Grundgehalts bzw. der Amtszulage beinhaltet.

Begrüßt wird, dass gegenüber dem ersten Entwurf eine sprachliche und sachliche Verbesserung erfolgt ist, die zu einer deutlichen Verwaltungsvereinfachung und zum Abbau der Regelungsdichte beiträgt.

Zwar wurde zudem die Kritik des dbb aufgenommen, dass nicht akzeptabel sei, die Ausgleichszulage erst zu gewähren, sofern dem Beamten die Stellenzulage zuvor mind. 5 Jahre ununterbrochen zugestanden hat. Diese Mindestbezugsdauer wurde als eine nicht notwendige Verschärfung kritisiert. Nunmehr ist in dem Gesetzentwurf vorgesehen, dass der Zeitraum des Stellenzulagenbezugs auf 7 Jahre ausgedehnt, in dem insgesamt 5 Jahre eine Stellenzulage zugestanden haben muss.

Gleichwohl ist die Feststellung, dass die beabsichtigte Regelung dem ursprünglichen Sinn, mit der Ausgleichzulage eine gleitende Besitzstandswahrung einmal erreichter Bezüge zu gewähren, nicht zutrifft. Die Neuregelung kann dazu führen, dass eine Beamtin oder ein Beamter ohne jeglichen Gehaltszuwachs durch eine Beförderung und entsprechende Besoldungserhöhung oder lineare Besoldungserhöhung bis zur Abschmelzung der Zulage reale Besoldungskürzungen hinnehmen muss. Für die unteren Besoldungsgruppen bedeutet diese Maßnahme einen massiven Eingriff in den Lebensstandard, da z.B. die Polizeizulage einen wesentlichen Besoldungsbestandteil ausmacht. Die Personalgewinnung wird dadurch insbesondere in Ballungszentren in unverantwortlicher Weise beeinträchtigt.

Aufgegriffen wurde auch die Kritik des dbb, dass es nicht akzeptabel sei, dass die Ausgleichszulage für den Wegfall einer Stellenzulage auf 80 v. H. des „Fehlbetrages“ festgesetzt werden soll, da damit der Beamte einen unmittelbaren Verlust von 20 v. H. des bisherigen Ausgleichsbetrages und damit eine Besoldungseinbuße hätten hinnehmen müssen. Der neu vorgelegte Entwurf sieht vor, dass die Ausgleichszulage auf den Betrag festgesetzt wird, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat.

Bedauerlich ist, dass weiterhin die Ausgleichszulage jedes Jahr um 20 v. H. des Betrages, der vor dem Wegfall bestand, vermindert werden soll, unabhängig davon, ob eine Besoldungserhöhung stattfindet. Die Neuregelung bedeutet eine wesentliche Verschlechterung zu Lasten der Beamten, da bislang ein Abschmelzen nur bei einer Erhöhung der Dienstbezüge erfolgte. Positiv ist, dass die Niveauanpassung nach der 2. BesÜV nicht zur Abschmelzung zusätzlich berücksichtigt werden soll und nunmehr eine Addition von Zeiten unterschiedlicher zulagenberechtigender Verwendung möglich ist und die Berechtigung auf eine Ausgleichzulage auslösen kann.

Zu Nr. 13

§ 19 a Besoldungsanspruch bei Verleihung eines anderen Amtes:

Die Neueinfügung des § 19 a wurde notwendig, nachdem die bisherige Regelung des § 13 ausdrücklich nur noch die Gewährung einer Ausgleichszulage für den Wegfall der Stellenzulage regelt. Sie wird uneingeschränkt begrüßt, da sie dem Beamten das Grundgehalt und die Amtszulage sichert, die er ohne Verleihung des neuen Amtes bezogen hätte. Neben der einfachen Praktikabilität besteht der Vorteil, dass der Beamte keine „abschmelzbare“ Zulage, sondern weiterhin sein Grundgehalt und/oder eine Amtszulage erhält.

Zu Nr. 17**§ 26 Obergrenzen für Beförderungssämter**

Begrüßt wird, dass § 26 Abs. 2 eine neue Nummer 6 enthält, die die Anwendung von Obergrenzen zumindest zugunsten der Beschäftigten der Hauptstelle der Deutschen Bundesbank und der beim Bundesrechnungshof unmittelbar nachgeordneten Prüfungsämter ausschließt.

Der dbb hätte es jedoch begrüßt, wenn die starre Festlegung von Obergrenzen generell aufgehoben worden wäre und der Dienstherr ausreichend Beförderungsstellen schaffen würde.

Zu Nr. 18**§ 27 Bemessung des Grundgehaltes:**

§ 27 enthält eine Neuregelung des Grundgehaltes und die Abkehr von dem bisherigen Prinzip des Besoldungsdienstalters und des Aufsteigens in den Dienstaltersstufen nach einem Zwei-, Drei- und Vierjahrsrhythmus. Der neue Entwurf ist gegenüber dem Ersten Entwurf vereinfacht und leichter lesbar, was im Sinne der Anwender positiv zu bewerten ist.

Der dbb begrüßt die Abkehr von dem bisher am Lebensalter des Beamten ausgerichteten Systems und die Weiterentwicklung zu einer Anerkennung der beruflichen Erfahrung durch die Schaffung von 8 Erfahrungsstufen. Damit wird die Besoldung der Beamten auf eine langfristige, tragfähige und transparente Grundlage gestellt, die die zunehmende Erfahrung und Berufslebensleistung des Beamten berücksichtigt. Nicht mehr das Alter ist für die Besoldung ausschlaggebend, sondern der Zeitpunkt der ersten Ernennung bzw. Versetzung, Übernahme oder Übertritt in den Bundesdienst aus dem Dienst eines anderen Dienstherrn.

Richtig ist das Aufsteigen in den Stufen bei anforderungsgerechter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeit), ohne dass es der ausdrücklichen Feststellung bedarf, dass der Beamte die mit dem Amt verbundenen Anforderungen – nicht mehr durchschnittlichen Anforderungen – erbracht hat. Die Feststellung, dass der Beamte keine mit dem Amt verbundenen Anforderungen erbringt, führt zum Verbleiben in der Erfahrungsstufe, weil keine positive Dienstereferenz bescheinigt werden kann.

Bedauert wird, dass die ursprünglich in § 27 Abs. 3 Satz 1 enthaltene Regelung aufgehoben wurde, wonach das Grundgehalt der Stufe 2 nicht nur nach einer Erfahrungszeit von einem Jahr, sondern bereits vorher mit Verleihung eines Amtes mit einem höheren Endgrundgehalt und damit mit einer frühen Beförderung oder der Verleihung einer Amtszulage erreicht werden konnte.

Zwingend ist, dass § 27 Abs. 3 Satz 3 ausdrücklich die in § 28 Abs. 2 aufgezählten Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge als Erfahrungszeit anerkennt. Insbesondere zählen dazu Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, Zeiten einer tatsächlichen Pflege eines nahen Angehörigen, Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, sofern die oberste Dienstbehörde dies anerkannt hat, sowie Zeiten des vorgeschriebenen Grundwehrdienstes oder Zivildienstes. Damit werden Zeiten, die von gesellschaftspolitischer Bedeutung sind, als Erfahrungszeiten anerkannt. Zugleich wird

mit der Anerkennung von drei Jahren Kindererziehung oder Pflege auch eine systemkonforme Regelung zur Anerkennung dieser Zeiten im Versorgungsrecht erzeugt. Negativ zu beurteilen ist, dass entsprechende Zeiten auf volle Monate abzurunden sind. Dabei hätte es vielmehr einer Aufrundung bedürft.

§ 27 Abs.6:

Begrüßt wird die Möglichkeit, eine „Hemmung“ bei „Wiedererlangung“ der anforderungsgerechten Leistung aufzuheben. Im Grundsatz ebenfalls begrüßt – jedoch in der Praxis problematisch eingeschätzt – wird die Möglichkeit, dass bei erheblichem Übersteigen der durchschnittlichen Anforderungen der von dieser Feststellung erfasste Zeitraum nicht nur als laufende Erfahrungszeit gilt – und nicht nur wie im ersten Entwurf als Erfahrungszeit angerechnet wird –, sondern zusätzlich so angerechnet wird, dass er für die Zukunft die Wirkung einer früheren Hemmung entsprechend mindert oder aufhebt. Dadurch kann der Beamte die dauerhafte Wirkung einer Hemmung wieder beseitigen. Gegenüber dem ersten Entwurf bedeutet die Formulierung eine Verbesserung. Dem Beamten müsste jedoch ein Rechtsanspruch eingeräumt werden, wann die zur Aufhebung notwendige weitere Leistungseinschätzung zu erfolgen hat. Der Zeitpunkt der Leistungseinschätzung darf nicht allein dem Vorgesetzten überlassen bleiben.

Zu Nr. 19

§ 28 Berücksichtigungsfähige Dienstzeiten:

Mit der Neuregelung des § 28 wird das bisherige Recht des Besoldungsdienstalters abgelöst. In § 28 neu werden nunmehr ausdrücklich die Erfahrungszeiten normiert, die sowohl bei der ersten Stufenzuordnung als auch bei dem Aufstieg in den Stufen anerkannt werden bzw. die Zeiten genannt, die die Stufenzuordnung/den Stufenaufstieg nicht verzögern. Zu diesen Zeiten zählen insbesondere Dienstzeiten „bei anderen Dienstherrn oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft“ sowie gesellschaftspolitisch gewünschte Zeiten, wie Wehr- oder Zivildienst. Positiv bewertet wird auch die „Kann-Regelung“ zur Anerkennung „weiterer Zeiten“. In der Praxis muss zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für berufserfahrene externe Einsteiger die Anerkennung zwingend sein.

Der nunmehr vorgelegte Entwurf ist auch insofern nicht akzeptabel, als dass Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zu einer Laufbahn sind, nur anerkannt werden können, soweit diese für die Verwendung förderlich sind und nicht im öffentlichen Dienst erbracht werden. Der dbb fordert, dass förderliche Zeiten anerkannt werden müssen. Dies ist gerade für die dringend notwendige Gewinnung externer Bewerber oder für bestimmte Berufszweige unabdingbar.

Zu Nr. 26

§ 38 Bemessung des Grundgehalts (bei Richtern und Staatsanwälten):

Durch die Neuregelung des § 38 werden Richter und Staatsanwälte in die Struktur der neuen Grundgehaltstabelle einbezogen. Dies hat zur Folge, dass sich auch bei ihnen die Erfahrung in der Besoldung widerspiegelt und nicht das aktuelle Lebensalter. Die Einbeziehung und die Ausrichtung einer gewonnenen Erfahrung im Beruf ist konsequent und stellt eine Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dar, wonach das Alter kein Kriterium für die Vergabe von Entlohnung sein darf. Zudem führt

die Einbeziehung der Richter und Staatsanwälte in das System weg vom bisherigen 2-Jahres-System zu mehr Transparenz.

Zu Nr. 29**§ 42 a Prämien und Zulagen für besondere Leistungen:**

Für den dbb ist nicht hinnehmbar, dass keinerlei Weiterentwicklung im Bereich der Leistungselemente vorgenommen wird.

Dies gilt insbesondere für die Einführung eines haushaltsrechtlich abgesicherten Leistungsbudgets, eines Start- und Zielkorridors, einer jährlichen zweckentsprechenden Verwendung der Mittel und der Verpflichtung zur Auskehrung.

Zu Nr. 54**§ 74 Übergangsregelung zur Anwendung der Zweiten Besoldungs-
Übergangsverordnung:**

Begrüßt wird, dass die Problematik der unterschiedlichen Anpassung der Besoldungsgruppen erkannt wurde und der neue Entwurf nunmehr vorsieht, dass dann, wenn sich die Besoldung wegen der Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt aufgrund der unterschiedlichen Anpassungszeiträume verringert, die Beamten die Besoldung aus dem bisherigen Amt der Höhe nach so lange erhalten, bis die aus dem übertragenen Amt zustehende Besoldung höher ist.

Damit wurde den vom dbb geäußerten Bedenken zumindest ansatzweise Rechnung getragen, dass eine Beförderung für Beamte in den neuen Bundesländern sich sogar finanziell negativ auswirken könnte.

Für den dbb ist jedoch nicht akzeptabel, dass seine Forderung nicht aufgenommen wurde, angesichts der positiven wirtschaftlichen Entwicklung und der unwesentlich höheren Kosten die Besoldung aller Beamten zum 01.01.2008 auf 100% anzuheben und damit die nicht mehr gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen den „alten“ und „neuen“ Bundesländer zu beseitigen.

Zu Nr. 58**§ 78 Übergangsregelung für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen :**

Der dbb lehnt es ab, dass für den o. g. Personenkreis Sonderregelungen getroffen werden, die die Anwendung eines Anpassungsfaktors auf die Grundgehaltstabelle vorsieht. Dies vor allen Dingen unter dem Gesichtspunkt, dass die Deutsche Telekom beabsichtigt die im Rahmen des Beschäftigungsbündnisses abgesenkte Wochenarbeitszeit auf 34 Stunden wieder auf 41 Stunden anzuheben. Deshalb muss auch die allgemeine Besoldungstabelle für alle Bundesbeamten im Bereich der Postnachfolgeunternehmen (PNU) gelten. Ggf. müssen die entsprechenden Verordnungen, z. B. für die Gewährung von Leistungsentgelten an die bei den PNU beschäftigten Bundesbeamten geändert werden.

Zu Nr. 66**Änderung der Anlage V:**

Der dbb begrüßt uneingeschränkt die Anhebung der amtsangemessenen Alimentation für das dritte und jedes weitere Kind um 50 €. Damit wird endlich der durch das Bundesverfassungsgericht festgestellte verfassungswidrige Zustand beseitigt und den Beamten die Verpflichtung genommen, ihre rechtlich zustehenden Ansprüche für das dritte und jedes weitere Kind auf dem Rechtsweg geltend zu machen.

Zu Art. 3 Besoldungsüberleitungsgesetz (BesÜG)

Die stichtagsbezogene Überführung aller vorhandenen Beamten und Versorgungsempfänger in die neuen Grundgehaltstabellen macht umfangreiche, komplizierte und verwaltungsaufwändige Überleitungsregelungen weitgehend entbehrlich.

Durch die Überleitung unter Garantie der Beibehaltung der letzten maßgebenden Dienstbezüge vor dem Tag des Inkrafttretens des neuen Gesetzes wird der Besitzstand gewahrt.

Mit dieser weitgehend unbürokratischen und transparenten Regelung ist mit einer breiten Akzeptanz der Beschäftigten zu rechnen. Gleichzeitig wird ein Nebeneinander von Altrecht und Neurecht über einen langjährigen Übergangszeitraum vermieden und auch im Hinblick auf die Vorbildwirkung für die Länder ein klares Konzept vorgelegt.

Die normierten Überleitungsregelungen für Beamte, Richter und Berufssoldaten sichern zum Umstellungszeitpunkt hinsichtlich Grundgehalt, allgemeine Stellenzulage sowie Sonderzahlung eine betragsmäßig wertgleiche Überleitung zu einer der neuen Stufen bzw. Überleitungsstufe der neuen Tabelle. Mit der Zuordnung zu einem entsprechenden bzw. unmittelbar darüber liegenden Wert ist sichergestellt, dass zum Umstellungszeitpunkt keine Verluste entstehen. Der erst kürzlich mit Haushaltsbegleitgesetz 2006 aufgestockte Betrag der Sonderzahlung für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 in Höhe von nunmehr 125 € wird ebenfalls in voller Höhe für diesen Personenkreis in das Grundgehalt eingebaut.

Während sich aus der direkten Überleitung betragsmäßig keine Verluste, sogar oftmals leichte Zugewinne ergeben können, kann der danach beginnende Aufstieg in eine nächste Stufe ggf. zu Verwerfungen im Vergleich zum Altrecht führen. Diese Möglichkeit besteht in Abhängigkeit davon, wie weit der Beamte zum Umstellungszeitpunkt von dem Erreichen der nächsthöheren Stufe in der alten Besoldungsordnung entfernt war. Der Gesetzgeber muss hier sicher stellen, dass jeweils so passgenaue Regelungen für den Stufenaufstieg normiert werden, um zufällige strukturelle Verwerfungen zu vermeiden.

Bei der Zuordnung zu einer Überleitungsstufe wird die dazugehörige Stufe des Grundgehalts (nächst höhere Stufe) ebenfalls zum Zeitpunkt nach altem Recht erreicht, wenn nicht zum Zeitpunkt nach neuem Recht ein Aufstieg schneller möglich ist. Dies sichert eine zügige Angleichung und bietet einen Schutz vor Einkommensverlusten.

Art. 4 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Vorbemerkung:

Der Gesetzentwurf muss bei den Änderungen des BeamtVG die zahlreichen bereits erbrachten Konsolidierungsbeiträge aller Beamten und Versorgungsempfänger für das eigenständige System der Beamtenversorgung berücksichtigen. Dies hatte insbesondere zuletzt das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27.09.2005 (- 2 BvR 1387/02-) im Hinblick auf die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes und die wiederholten empfindlichen Kürzungen der Sonderzahlung vom Gesetzgeber verlangt.

Folgende verfassungsrechtlichen Anforderungen müssen im Rahmen der Gesetzgebung beachtet werden und angesichts einer fortschreitenden Relativierung grundlegender Bestimmungen den politischen Entscheidungsträgern immer wieder in Erinnerung gerufen werden:

- Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist so zu bemessen, dass sie einen nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender Entwicklung der allgemeinen Verhältnisse angemessenen Lebensunterhalt gewährt. Die Versorgung in den unteren Besoldungsgruppen muss einen ausreichenden Abstand zur amtsgemäßen Mindestversorgung, welche nicht abgesenkt werden darf, aufweisen.
- Die Beamtenversorgung ist ein rechtlich und tatsächlich eigenständiges Alterssicherungssystem, welches die Funktionen der gesetzlichen Rente sowie einer betrieblichen Zusatzversorgung umfasst. Es ist nicht zulässig, die Beamten durch eigene Beiträge bei der Aufbringung der Mittel zu beteiligen.
- Versorgung ist ein durch vorherige Dienstleistung erworbenes Recht, welches durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützt ist und an die wesentlichen Bestandteile der Aktivbesoldung anknüpfen muss. Die Versorgung aus dem letzten Amt ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums.

Diese Anforderungen und Grundfestlegungen werden im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Vom dbb wird in diesem Zusammenhang berücksichtigt, dass gemäß der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung Orientierungsgröße für die Veränderung der Beamtenversorgung sein können, jedoch nur unter Berücksichtigung der Systemunterschiede wirkungsgleich abgebildet werden können.

Dass dabei die weitere Entwicklung nach dem Ende der Absenkungsschritte des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung des Alterssicherungssystems und der Situation in den öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen sowie der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse der Überprüfung unterliegen soll, ist eine Notwendigkeit, die der dbb nicht bestreitet. Klar ist aber auch, dass die amtsangemessene Alimentation nicht der beliebigen Veränderung unterliegt und sich populistischer Übereifer bei Eingriffen in die Beamtenversorgung nicht wiederholen darf.

Die systemgerechte Weiterentwicklung der Beamtenversorgung durch den Aufbau eines Versorgungsfonds für Bundesbeamte – und der damit eingeleiteten zukünftigen Kapitaldeckung – wird vom dbb unterstützt. Dies sichert die eigenständige Beamtenversorgung langfristig und die Verantwortlichkeit der Dienstherrn für die amtsangemessene Alimentation der Beamten im Ruhestand wird nicht zukünftigen Generationen aufgebürdet.

Der dbb lehnt nach wie vor einen unterschiedlichen Bemessungsfaktor für Versorgungsempfänger gegenüber Besoldungsempfängern bei der Sonderzahlung ab. Unter dieser Maßgabe ist dem Gesetzgeber indes zuzubilligen, dass der Grundsatz der gleichmäßigen Entwicklung von Besoldung und Versorgung dergestalt eingehalten wird, dass keine unterschiedlichen Basistabellen für Besoldungsempfänger und für Empfänger von Versorgungsbezügen geschaffen werden.

Die Begrenzung der Berücksichtigung von Hochschulzeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeit auf zukünftig 855 Tage wird aus grundsätzlichen Erwägungen – auch im Sozialrecht – vom dbb abgelehnt; es wird lediglich der Versuch unternommen, zu einer finanziell annähernd wirkungsgleichen Übertragung der im System der gesetzlichen Rentenversicherung durchgeführten Reformen zu gelangen.

Zur Übertragung des im Rentenrecht heute noch nicht wirkenden Nachhaltigkeitsfaktors sowie der „jeweiligen“ zeitnahen Überprüfung der Wirkungsmaßnahmen in den jeweiligen Sicherungssystemen unter Berücksichtigung der Systemunterschiede kann festgestellt werden, dass keine sachwidrige Umsetzung festzustellen ist. Dies gilt grundsätzlich auch für die Übertragung der im Rentenrecht vorgesehenen Folgeregelungen einer Anhebung der Altersgrenzen, die entsprechend zeit-, wirkungsgleich und unter Berücksichtigung der jeweiligen Übergangsregelungen nachgebildet werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 4 b

§ 2 Arten der Versorgung:

Die gesetzliche Klarstellung, dass Einmalzahlungen zu den Versorgungsbezügen zählen, wird zustimmend zur Kenntnis genommen.

Hinsichtlich der Einmalzahlungen für die Jahre 2005 bis 2007 wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die vollständige Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger des Bundes nicht akzeptabel ist. Zwar mag nicht jede einmalige oder ergänzende Einmalzahlung im Rahmen einer linearen Anpassung zwingend auf Versorgungsempfänger zu übertragen sein. Eine vollständige Ausklammerung der Ruhestandsbeamten aus einer für einen Zeitraum von 3 Jahren gewährten – lediglich partiellen – Kompensation steht jedoch nicht im Einklang mit dem Anspruch dieses Personenkreises auf eine Teilhabe an der allgemeinen Besoldungsentwicklung. Der dbb fordert, die Ruhegehaltsempfänger zumindest entsprechend dem Ruhegehaltssatz an der Einmalzahlung für die Jahre 2005 bis 2007 zu beteiligen. Ein Blick auf die in den meisten Ländern getroffenen Regelungen zur Einmalzahlung offenbart das – auch vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen staatlichen Einnahmen und im Hinblick auf soziale Gesichtspunkte – nicht nachvollziehbare Handeln des Bundes als Dienstherr.

Zu Nr. 5**§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:**

Die Verwendung eines Faktors auf die Grundgehaltstabelle, um den geringeren Bemessungssatz der Sonderzahlung für die Ruhegehaltsempfänger abzubilden, wird begrüßt und als einzig sinnvoller Weg zur Umsetzung des Einbaus der Sonderzahlung für Versorgungsempfänger angesehen. In der Gesetzesbegründung wären jedoch zusätzliche Hinweise auf die Berechnungsweise hilfreich, da der errechnete Faktor nach der dritten Dezimalstelle nicht ohne Weiteres nachvollziehbar erscheint.

Im Zusammenhang mit der verfassungsgerichtlich für nichtig erklärten Verlängerung der besonderen Wartefrist für die Versorgung aus dem letzten Amt durch das Versorgungsreformgesetz 1998, welche im vorliegenden Entwurf Berücksichtigung findet, begrüßt der dbb, dass für diejenigen Beamten, die im Zeitraum des Bestehens der verfassungswidrigen Regelung des § 5 Abs. 3 mit mehr als 2 und weniger als 3 Jahren im letzten Amt pensioniert worden sind, eine Neubescheidung der Versorgungsbezüge durchgeführt wird, obgleich hierzu keine rechtliche Verpflichtung bestand.

Zu Nr. 7, Nr. 51**§§ 12, 69 f Ausbildungszeiten:**

Die Streichung der bis zu 3 Jahren Renten steigernd angerechneten Hochschulzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung soll auf das System der Beamtenversorgung übertragen werden. Da aufgrund der Systemunterschiede eine vollständige Nichtberücksichtigung zu weit tiefgreifenderen Auswirkungen bei der Beamtenversorgung geführt hätte, wird versucht, eine in den wirtschaftlichen Auswirkungen gleichwertige Maßnahme vorzunehmen.

Die vollständige Streichung von Hochschulzeiten in der Beamtenversorgung würde zu einer überproportionalen Belastung der betroffenen Beamten des gehobenen und höheren Dienstes führen. Der Entwurf sieht als einen Lösungsweg vor, dass der in der gesetzlichen Rentenversicherung maximal bewirkte Einkommensverlust von 59,11 € (3 Jahre x 26,27 € x 0,75) als durchschnittliche Einbuße zum Maßstab der Übertragung der Kürzung auf die Beamtenversorgung genommen wird. Entsprechend der Ruhegehaltssystematik sollen auf diese Weise die unteren Besoldungsgruppen weniger stark belastet werden und die oberen Besoldungsgruppen stärkere Verluste hinnehmen müssen (die Bandbreite der finanziellen Auswirkungen liegt zwischen ca. 30 € und ca. 120 €). Leitlinie des Gesetzentwurfs ist jedoch nach eigenem Bekunden die *wirkungsgleiche* Übertragung von Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung. Stattdessen fallen die vorgesehenen Einbußen für Beamte höherer Besoldungsgruppen deutlich gravierender aus als die in der gesetzlichen Rente. Der dbb fordert daher zur Vermeidung dieser Überkompensation zu Lasten vieler Versorgungsempfänger des höheren Dienstes, eine Höchstbetragsregelung vorzusehen, die überproportionale Belastungen dieses Personenkreises ausschließt.

In diesem Zusammenhang ist weiterhin anzumerken, dass eine Ungleichbehandlung von Fachschulzeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulzeiten bei der Berücksichtigung nicht ohne Weiteres nachvollziehbar ist; die Nichtberücksichtigung von Hoch-

schulzeiten in Rente und Beamtenversorgung stellt sich vielmehr als willkürliche Sparmaßnahme dar.

Trotz der angestrebten sozialen Symmetrie dieses Zugriffs auf die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten des gehobenen und höheren Dienstes führen diese Maßnahmen de facto dazu, dass eine qualifizierte Fachhochschul- oder Hochschulausbildung sowohl im System der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Beamtenversorgung nicht mehr angemessen berücksichtigt und honoriert wird. Im gehobenen und höheren Dienst ist eine solche Ausbildung jedoch zwingende Laufbahnvoraussetzung.

Konsequenz einer Umsetzung des Gesetzentwurfs wird somit sein, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Akademiker – neben den im Vergleich zur freien Wirtschaft eingeschränkten Bezahlungs- und Aufstiegsmöglichkeiten – um einen weiteren Gesichtspunkt verschlechtert wird. Eine solche Entwicklung kann vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Wettbewerbs um qualifiziertes und gut ausgebildetes Personal in naher Zukunft – auch auf Grund geburtenschwacher Jahrgänge – nicht im öffentlichen Interesse liegen. Aus diesen Gründen sollte die bisherige Berücksichtigungsfähigkeit von Fachhochschul- und Hochschulzeiten in unverändertem Umfang von 3 Jahren bestehen bleiben.

Der in § 69 f vorgesehene Übergangszeitraum von 4 Jahren für die Abschmelzung von 1095 auf 855 Tage würde – bei grundsätzlicher Ablehnung der bewirkten Rechtsfolgen – aus Sicht des dbb eine verantwortbar angemessene Übergangs- und Bestandschutzregelung darstellen.

Zu Nr. 10

§§ 14, 69 h Höhe des Ruhegehalts:

Bezüglich der grundsätzlichen Einschätzung zur Anhebung der Altersgrenzen verweisen wir auf die zu Artikel 1 des Gesetzentwurfs aufgeführten Argumente.

Im Beamtenversorgungsrecht sollen nunmehr die Versorgungsabschlagsregelungen entsprechend den geplanten gesetzlichen Regelungen für die Rente modifiziert werden. Die Anhebung ist bei lediglich gesetzessystematischer Betrachtung folgerichtig; bei Berücksichtigung der oftmals für den in den Ruhestand eintretenden Beamten nicht vermeidbaren Folgen muss die Verschärfung der Abschlagsregelungen abgelehnt werden.

Die Verlängerung der durchschnittlichen Lebenserwartung geht nicht uneingeschränkt Hand in Hand mit einer längeren beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter. Nicht zuletzt wegen der deutlichen Arbeitsverdichtung in den letzten Jahren kommt für Beamte in vielen Beschäftigungsbereichen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus körperlichen und psychischen Gründen kaum in Frage. Die Folge der Heraufsetzung der Altersgrenzen und Antragsgrenzen für einen versorgungsabschlagsfreien Ruhestandseintritt wird sein, dass viele Beamte, die trotz körperlicher Beeinträchtigungen bislang noch die für sie maßgebliche Alters- oder Antragsgrenze erreicht haben, zukünftig vermehrt lebenslange Versorgungsabschläge werden hinnehmen müssen. Das hat zur (wohl beabsichtigten) Konsequenz, dass der Anteil der Beamten, welche dauerhaft gekürzte Versorgungsbezüge in Kauf nehmen muss, zukünftig deutlich ansteigen wird.

Die demografischen Gründe, die zur Notwendigkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit führen mögen, sind von den Bedingungen und Ursachen des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zu trennen. Insbesondere sind die unterschiedlichen Belastungen der unterschiedlichen Berufsgruppen im Gesetzentwurf nicht hinreichend berücksichtigt. So sind z. B. körperlich stärker beanspruchte Beamtengruppen mit frühem Diensteintritt nicht dadurch zu verträsten, dass sie weiterhin mit 65 Jahren in den Ruhestand eintreten können, sofern sie 45 Dienstjahre vorweisen können, da in vielen Berufsgruppen eine Berufsausübung über einen derartig langen Zeitraum auf Grund körperlicher und psychischer Belastung von vornherein nicht oder nur schwer möglich ist.

Bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 vom Hundert für jedes Jahr, um das der Beamte vor Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand versetzt wird (§ 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3).

Eine Minderung entfällt, wenn der Beamte das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat. Für diesen Fall gilt die Übergangsregelung zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters in § 69 h Abs. 3 BeamtVG.

Wird der Beamte vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand versetzt, tritt an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres die Vollendung des 63. Lebensjahres. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 1. Januar 2024 ersetzt eine nach dem Datum der Zuruhesetzung gestaffelte Übergangsregelung die Vollendung des 63. Lebensjahres. Für alle vor dem 1. Januar 2024 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte entfällt nach Erreichen der sich aus den Änderungen ergebenden Altersgrenze eine Minderung der Ruhestandbezüge bereits dann, wenn sie statt mindestens 40 mindestens 35 Dienstjahre vollendet haben.

Ein – nicht schwer behinderter – Beamter hat bereits 45 Jahre mit ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten zurückgelegt, ist aber erst 63 Jahre alt, da er bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres in die Verwaltung eingetreten ist. Der Entwurf lässt offen, ob hier die Minderung 14,4 oder aber nur 7,2 Prozent beträgt. Geregelt wird nur, dass derjenige der 65 Jahre alt ist und 45 anrechenbare Jahre zurückgelegt hat, ohne Abzüge in den Ruhestand versetzt wird. Keine Regelung wird für den Fall getroffen, dass der Beamte über 63 und unter 65 Jahre alt ist und gleichwohl bereits 45 Jahre mit ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten zurückgelegt hat.

Eine entsprechende Regelung fehlt insbesondere für Polizeivollzugsbeamte; eventuell ist eine Regelung mit der Novellierung des Bundespolizeibeamtengesetzes beabsichtigt. Aufgrund der hohen gesundheitlichen Anforderungen an die Polizeivollzugsbeamten, einer Verschärfung der Kriterien für die Beurteilung der Polizeidienstfähigkeit durch ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes aus 2004 und der Tatsache, dass trotz bestehender Verwaltungsdiensttauglichkeit ein Laufbahnwechsel wegen fehlender Planstellen nicht möglich ist, werden zukünftig vermehrt Polizeivollzugsbeamte vorzeitig in den Ruhestand geschickt. Für Polizeivollzugsbeamte, die überwiegend im Schicht- und Einsatzdienst eingesetzt waren sollten folgende Regelung vorgenommen werden:

Werden Polizeivollzugsbeamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, muss dies abschlagsfrei erfolgen, wenn minde-

stens 22 Jahre Schicht- oder Einsatzdienst geleistet wurden. Diese Regelung sollte – auf Grund vergleichbarer Konstellation – auch für die Vollzugsdienste der Zollverwaltung gelten.

Weiterhin wäre zu prüfen, ob in diesen Fällen nicht die Hinzuverdienstgrenzen analog denen von ausscheidenden Bundeswehrangehörigen gestaltet werden könnten, um denjenigen Beamten, die noch erwerbsfähig sind, die Möglichkeit des Aufbaus einer zusätzlichen Versorgung zu geben. Im Weiteren werden die entsprechend der schrittweisen Erhöhung der Lebensarbeitszeit vorgesehenen Übergangsregelungen in § 69 h als notwendige Beachtung des verfassungsrechtlichen Vertrauensschutzgrundsatzes betrachtet. Anzuerkennen ist dabei, dass Zeiten der Kindererziehung oder Pflege bei der Berechnung der zurückgelegten Dienstjahre für einen Ruhestand ohne Versorgungsabschlag wegen der Absolvierung einer Mindestzahl ruhegehaltfähiger Dienstjahre uneingeschränkt Berücksichtigung finden und dadurch keine Benachteiligung von weiblichen Beamten stattfindet.

Da die Folgen einer nicht mehr möglichen Weiterbeschäftigung im Alter in vielen Verwendungsbereichen einseitig durch die Beamten durch Versorgungsabschläge und damit einer dauerhaften Kürzung der Versorgungsbezüge getragen werden sollen, lehnt der dbb die Heraufsetzung der Regel- und Antragsaltersgrenze aus faktischen Gründen ab. Vielmehr ist es erforderlich, weiterhin einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Ruhestandsphase zu ermöglichen. Hierfür sollten flexible Möglichkeiten bestehen, die es dem Einzelnen ermöglichen, diesen Übergang nach seinen persönlichen Bedürfnissen und entsprechend seiner Lebensplanung zu gestalten.

Zu Nr. 11

§ 14 a Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes:

Im Wesentlichen wird der bisherige § 14 a des Beamtenversorgungsgesetzes beibehalten und mit einer Klarstellung hinsichtlich der Berechnungsgrundlage des zu erhöhenden Ruhegehaltssatzes versehen. Hierdurch ist bezweckt, eine Erhöhung auch des (amtsbezogenen) Mindestruhegehaltssatzes beim Zusammentreffen von Mindestversorgungsbezügen und vorübergehender Erhöhung nach § 14 a BeamtVG – in Konsequenz der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (2 C 25.04) – nicht vornehmen zu müssen.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass das o. g. Urteil des BVerwG systematisch nicht ohne Weiteres mit dem Charakter der Mindestversorgung als „Auffang-Alimentation“ und dem weiteren Zweck der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes bei noch ruhenden Rentenanwartschaften in Einklang zu bringen ist. Der durch die Gesetzesänderung vorgenommene Ausschluss der Erhöhung auch des nicht verdienten Versorgungsanspruchs bei noch nicht realisierbaren Rentenanwartschaften ist daher als grundsätzlich systemgerecht und nicht sachfremd zu erachten.

Zu Nr. 23

§ 46 Begrenzung der Unfallfürsorgeansprüche:

Gegen die Anpassung an die durch das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetzes geänderten Bedingungen bestehen keine Einwände.

Zu Nr. 27**§ 49 Abs. 10 Versorgungsauskunft**

Die nunmehr im Entwurf vorgesehene Einführung eines Anspruchs auf Versorgungsauskunft wird als zweckdienliche Regelung im Interesse künftiger Ruhestandsbeamter angesehen. Es entspricht einer langjährigen Forderung des dbb, Beamten, die eine gewisse zeitliche Nähe zum Eintritt in den Ruhestand aufweisen, die voraussichtlichen finanziellen Exspektanzen nach Maßgabe der Rechtslage zum Zeitpunkt der Auskunft mitzuteilen.

Dass diese Auskunft nur auf Antrag und bei Vorliegen eines berechtigten Interesses erteilt wird, wird als sachgerecht angesehen. Die Voraussetzungen sollten nach unserer Auffassung jedoch nicht zu eng interpretiert werden, zumal mittlerweile die elektronische Bezügeverwaltung und –verarbeitung einer breiten Auslegung eines „berechtigten Interesses“ im Einzelfall nicht entgegenstehen dürfte.

Zu Nr. 30**§ 50 c Kinderzuschlag zum Witwengeld:**

Gegen die Klarstellungen und Ergänzungen bei der Regelung des Kinderzuschlags zum Witwengeld im Hinblick auf das Versorgungsänderungsgesetz 2001 bestehen keine Bedenken.

Zu Nr. 34**§ 53 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbser-satzeinkommen:**

Die Klarstellung in Bezug auf die Mindesthöchstgrenze nach § 53 Abs. 2 Nr. 3, 2. Alt. wird als Korrektur einer missverständlichen Formulierung begrüßt.

Durch die Änderung des Höchstbetrages für den anrechnungsfreien Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf nunmehr ein Siebtel der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird zumindest eine Gleichstellung mit den Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Der Hinzuverdienst beträgt dort aktuell 350 € und wird entsprechend dem durchschnittlichen Entgelt der gesetzlich Versicherten angepasst und dynamisiert. Diese Umstellung auf einen dynamischen Betrag wird grundsätzlich als Schritt in die richtige Richtung begrüßt.

Kritisiert werden muss jedoch, dass die Verweisung auf das SGB IV einen Fremdkörper im Beamtenversorgungsrecht darstellt. Systemgerechter und methodisch richtig wäre die Festlegung eines gesonderten Geldbetrages, der jeweils gesondert der Höhe nach angepasst wird.

Der dbb hält es darüber hinaus für sinnvoller, eine einheitliche Anpassung der Hinzuverdienstgrenze sowohl im Versorgungs- als auch im Rentensystem in Höhe der jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze von zur Zeit 400 € vorzunehmen. Dies wäre verwaltungsvereinfachend und würde häufig bestehende Missverständnisse im Hinblick auf die Höhe des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes vermeiden. Das, was der Gesetzgeber hinsichtlich Umfang und Höhe als Beschäftigung nur geringfügigen Ausmaßes ansieht, sollte nicht auf das erdiente Ruhegehalt angerechnet werden.

Die in § 53 Abs. 7 Satz 2 vorgenommene Differenzierung zwischen steuerpflichtigen und steuerfreien Aufwandsentschädigungen, die Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerwG zum Werbungskostenabzug sowie die ausdrückliche Freistellung von Jubiläumszuwendungen von der Anrechnung fassen wir als hilfreiche gesetzliche Klarstellung auf.

Zu Nr. 43

§ 66 Beamte auf Zeit:

Gegen die Anpassung des sog. Sockelruhegehaltssatzes nach 8-jähriger Amtszeit kommunaler Wahlbeamter an die allgemeine Gesetzessystematik gemäß § 69 e werden keine Einwände erhoben.

Zu Nr. 46 - 51

§§ 69 – 69 g Übergangsregelungen:

Die Klarstellungen und Ergänzungen, welche auch auf Grund früherer Gesetze hinsichtlich der Übergangsregelungen erforderlich erscheinen, werden zur Kenntnis genommen, ohne in der Kürze der Zeit eine jeweils konkrete Einschätzung der sich hieraus ergebenden Folgen für die Rechtsanwendung abgeben zu können; jedenfalls sind keine offenkundig nachteiligen Auswirkungen erkennbar.

Anzumahlen bleibt jedoch, dass die Übergangsregelungen, denen der dbb aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit und des darin enthaltenen Vertrauensschutzgedankens uneingeschränkt zustimmt, möglichst verständlich gehalten sein sollten. Dabei ist durchaus bewusst, dass Rechtsstandwahrung und Übergangsrecht nur selten anwenderfreundlich formuliert werden kann, jedoch ist aus Gründen der Minimierung bürokratischer Formulierungen eine möglichst hohe Transparenz anzustreben.

Zu Nr. 50 h

§ 69 e Abs. 7 Übergangsregelungen:

Durch eine sog. Revisionsklausel soll die parallele Entwicklung der Alterssicherungssysteme Rente und Beamtenversorgung sichergestellt werden und die Wirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 nach vollständiger Vollziehung der Absenkungsschritte in Bezug auf die Ruhegehaltsberechnung nach § 69 e überprüft werden. Hinsichtlich des Erfordernisses der Berücksichtigung der bereits vollzogenen, überproportionalen Kürzungen wird auf die Vorbemerkungen zu diesem Artikel verwiesen.

Grundsätzlich ist gegen eine unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Rechtsprechung und Beachtung der systematischen Unterschiede der Alterssicherungssysteme vorzunehmende Anpassung künftiger Entwicklungen nichts einzuwenden.

Das in der Begründung genannte Kriterium der Entwicklung der Versorgungsausgaben wird jedoch entschieden abgelehnt. Ein lediglich durch einen Zuwachs an Versorgungsempfängern bewirkter nominaler Anstieg von Versorgungsausgaben darf nicht isoliert als Einschätzungsbasis künftiger Maßnahmen herangezogen werden; dies bietet allein die Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation, welche keine beliebiges, von aktuellen Haushaltskonstellationen abhängiges Kriterium darstellt. Dies

gilt umso mehr für den Dienstherrn Bund, dessen überwiegende Versorgungsverpflichtungen sich für absehbare Zeit zum erheblichen Teil für Beamte der Postnachfolgeunternehmen ergeben. Für diese Gruppe ist jedoch – neben der teilweisen Mittelaufbringung durch die PNU – der Wert der dem Bund gehörenden Aktien dieser Unternehmen heranzuziehen; da diese Mittel bereits in erheblichem Umfang zweckentfremdet worden sind, bedürfte es einer grundgesetzwidrigen Argumentation, diesen Umstand für eine weitere Aufweichung der Alimentationsverpflichtung gegenüber den Bundesbeamten im Ruhestand anzuführen.

Der dbb wird sich diesbezüglich nachdrücklich für die verfassungskonforme Entwicklung des Alterssicherungssystems der Beamtenversorgung einsetzen und eine gerechte Ausgestaltung – die Systemunterschiede mehr als bisher berücksichtigenden Gleichklang aller Alterssicherungssysteme – kritisch verfolgen und einfordern.

Zu Nr. 58

§ 108 Anwendungsbereich in den Ländern:

Die Bestimmung, dass das bisherige Beamtenversorgungsgesetz in den Ländern bis zum In-Kraft-Treten entsprechender eigener Regelungen weitergilt, ergibt sich bereits unmittelbar aus Art. 125 a Abs. 1 GG und ist daher nicht vonnöten.

* * *

Abschließend noch ein Anliegen des dbb zur besonderen Versorgungssituation von Beamten aus dem Beitrittsgebiet:

Nach der Wiedervereinigung wurden ehemalige Angehörige der Passkontrolleinheit (MfS), Personenschützer (MfS) und Angehörige der Grenztruppen in den Bundesgrenzschutz, heute Bundespolizei, in das Bundeskriminalamt und den Zoll in ein Beamtenverhältnis übernommen. Gemäß § 30 Abs. 1 BBesG, 12a BeamtVG, §2 Abs. 2 Nr.2 der 2. BesÜV und §2 Nr. 7 der 2. BeamtVÜV sind dies keine berücksichtigungsfähigen Dienstzeiten und nicht ruhegehaltstfähig.

Bei Polizeivollzugsbeamten mit der besonderen Altersgrenze von 60 ergibt sich bei der Berechnung des Ruhegehaltes eine widersprüchliche Situation. In der Zeit vom 60. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr erfolgt unter Anwendung des § 14a BeamtVG eine vorübergehende Erhöhung des erdienten Ruhegehaltes um die Zeiten einer versicherungspflichtigen Tätigkeit, wenn diese mindestens 60 Monate erfolgt ist, mit rund einen Prozentpunkt. Die o.g. und von der Ruhegehaltstfähigkeit ausgeschlossene Dienstzeit sind nach dem Rentenüberleitungsrecht als versicherungspflichtige Zeiten anerkannt und führen somit zu einer vorübergehenden Erhöhung der Versorgung. Beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten wird die ruhegehaltstfähige Dienstzeit nach § 55 Abs. 2 Nr.1 Buchstabe b i.V.m. §2 Nr. 8 Satz der BeamtVÜV um diese Zeiten gemindert. Dies hat zur Folge, dass der Höchstruhegehaltssatz für diesen Personenkreis um diese Zeiten verringert wird. Wenn also der Betreffende in der Summe insgesamt 42 anrechenbare Arbeitsjahre hat und davon z. B. 27 Jahre nicht anrechenbar sind, errechnet sein maximales Ruhegehalt aus 15 Jahren mal den entsprechenden Ruhegehaltssatz und beträgt dann ca. 27 Prozent. Das unterschreitet die Mindestversorgung, so dass dann die Mindestversorgung in Höhe von 35 v. H. der aktuellen Besoldungsgruppe oder 65 v. H. der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 beträgt. Im

Klartext bedeutet dies, dass der Betreffende seine Rente in volle Höhe, aber von der Versorgung nur einen Ausgleichsbetrag zur Mindestversorgung erhält, selbst wenn der real erdiente Ruhegehaltssatz höher ist.

Bisher konnte diese Fallkonstellation real noch nicht eintreten, da es erst im Jahr 2007 die davon Betroffenen geben wird. In einem konkreten Fall eines Polizeioberrates, wo aber nur die Besoldungsgruppe A 13 ruhegehaltstfähig geworden ist, sieht die Situation wie folgt aus: Ab dem 60. Lebensjahr erhielt er unter Berücksichtigung des § 14 a BeamtVG insgesamt ein Ruhegehalt von ca. 1.900 Euro. Ab 65. Lebensjahr reduziert sich seine Gesamtversorgung auf ca. 1.350 Euro, die sich aus einer Rente in Höhe von ca. 1.000 Euro und dem Auffüllbetrag von 350 Euro zur Mindestversorgung aus der Besoldungsgruppe A 13 zusammensetzt. Bei einem Wegfall dieser Begrenzung würde er ca. 1.900 Euro erhalten, die sich 1.000 Rente und ca. 900 Euro real erdientem Ruhegehalt zusammensetzen würden. Dadurch werden ihm im konkreten Fall 550 Euro vor-enthalten.

Der dbb befürwortet aus obigen Gründen, in § 55 Abs. 2 Nr. 2 b BeamtVG die Formulierung „abzüglich von Zeiten nach § 12 a“ zu streichen und in der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung im § 2 Nr. 8 den Satz 2 zu streichen.

Zu Art. 6 Änderungen des Bundespolizeibeamtengesetzes

Hier wird auf die Ausführungen zu Art. 1 § 51 BBG verwiesen.



16.06.2008

Diskussionspapier

Empfehlungen zur Laufbahnreform

**Beschluss des Bundeshauptvorstandes
des dbb am 9./10. Juni 2008**

A) Vorbemerkungen

Vor dem Hintergrund der Föderalismusreform und der daraus folgenden Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern hat der dbb die nachfolgenden Orientierungsgrundsätze beschlossen. Diese Orientierungsgrundsätze erlauben die flexible Gestaltung von laufbahnrechtlichen Regelungen, jeweils unter Würdigung der Gesamtsituation des öffentlichen Dienstes und der Personalsituation in Bund und in den Ländern sowie der strukturellen Ausgangslage der betreffenden Personalkörper. Die Regelungen einzelner Länder und des Bundes bleiben davon unberührt.

1.) Aktuelle Beschlussgrundlage: „Eckpunkte einer Dienstrechtsreform“, dbb Gewerkschaftstag, November 2007 in Berlin

.....

C. Status- und Laufbahnrecht

Einstiegsämter

Die Verknüpfung von Bildungsabschlüssen mit bestimmten Einstiegsämtern ist auch in Zukunft sicherzustellen. Für bestehende Qualifikationen ist das gegenwärtige Niveau zu gewährleisten.

Beförderung

Die Beförderung ist das zentrale Element der statusrechtlichen Leistungsanerkennung. Sie kann durch neue Formen der Leistungsbezahlung nicht ersetzt werden. Haushaltsrechtlich sind die Voraussetzungen zu schaffen, dass zur Motivation der Beschäftigten wieder mehr Aufstiegsperspektiven geschaffen werden.

Reform des Laufbahnrechts nach den Vorgaben der Einstiegslaufbahn

Die Durchlässigkeit des herkömmlichen Laufbahngruppensystems ist durch das bekannte Konzept der Einstiegslaufbahn zu verbessern, um dauerhafte Anreize für Qualifikationen zu setzen.

Die gegenwärtige Laufbahnvielfalt muss dabei gebündelt werden, um so die horizontale und vertikale Mobilität zu verbessern.

Die längerfristige Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit muss sich in der Besoldung wie in der Versorgung widerspiegeln.

Um dem Grundsatz des Gender Mainstreaming, zu dem sich der dbb uneingeschränkt bekennt, zu entsprechen, ist sicherzustellen, dass sich Teilzeit- und Familienphasen nicht nachteilig beim Aufstieg und damit letztlich beim Einkommen auswirken.

Wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen bei Bund und Ländern

Die Mobilität ist nach der Föderalismusreform durch wechselseitige Anerkennung der im Bund bzw. in den Ländern erworbenen Laufbahnbefähigungen zu sichern. Dafür sind koordinierte Strukturen sowohl zwischen Bund und Bundesländern als auch zwischen den Ländern, notfalls auch in Form staatsvertraglicher Regelungen, zu schaffen.

Ausbau der berufsbegleitenden Fortbildung

Zur Sicherung der Qualität und zum ständigen Ausbau der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist die berufliche Fortbildung nicht nur als Pflicht sondern auch als Recht des Beamten bzw. der Beamtin zu verstärken. Dabei ist auch die Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben nachhaltig zu stärken.

.....

2. Gesetzliche Grundlagen im Bereich des Bundes

- Die folgenden Eckpunkte beruhen vorwiegend auf dem Entwurf des DNeuG, das neugefasste BBG ist mit seinen gesetzlichen Vorgaben Grundlage für die Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV). Die gesetzlichen Vorgaben umfassen insbesondere:
- Reduzierung der Zahl der Laufbahnen (§ 16 I BBG)
- Beibehaltung des Laufbahngruppensystems mit vier Laufbahngruppen und Öffnung des Laufbahnsystems für neue Abschlüsse (§ 17 BBG).
- Gleichstellung von Regel- und Fachrichtungslaufbahn (§ 17 BBG).

Das Wirksamwerden der neuen BLV ist an das Inkrafttreten des DNeuG geknüpft; der Entwurf wird jedoch bereits parallel mit dem DNeuG im BMI vorbereitet.

B) Empfehlungen des dbb für eine Laufbahnreform

1. Laufbahnsystem

- Die bestehende breite Vielfalt der Laufbahnen und Sonderlaufbahnen wird den Anforderungen an einen flexiblen Personaleinsatz nicht mehr gerecht.
- Der dbb spricht sich für eine sachgerechte Bündelung von Tätigkeitsbereichen und damit eine deutliche Reduzierung der Zahl der Laufbahnen aus. Spezielle Qualifikationsanforderungen innerhalb der neuen Laufbahnen werden durch aufgabenbezogene Fort- und Weiterbildung erreicht.
- Die Zusammenfassung von Laufbahnen führt zu einer größeren Verwendungsbreite. Für den Beamten wie für den Dienstherrn ergeben sich daraus Perspektiven bei der Nachwuchsgewinnung, größere Einsatzmöglichkeiten und Verbesserungen bei der beruflichen Entwicklung und Mobilität.

2. Berufliches Fortkommen und Verbesserung der Durchlässigkeit im Laufbahnsystem

Die gegenwärtige Situation mit Laufbahngruppengrenzen und oft zu starren oder unattraktiven Aufstiegsverfahren wird den Anforderungen an Durchlässigkeit, Transparenz und Fortbildungsförderung nicht gerecht. Wenn die gesetzlichen Rahmen in Bund und Ländern gleichwohl überwiegend von einem Fortbestand des Laufbahngruppenprinzips ausgehen, ist auch in dieser Beschränkung das Laufbahnrecht gefordert, die Voraussetzungen zu schaffen, um lebenslanges Lernen zu honorieren, eine leistungsgerechte berufliche Fortentwicklung zu ermöglichen und ein flexibles Eingehen auf Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten zuzulassen. Die berufliche Fort- und Weiterbildung ist nicht nur als Pflicht sondern auch als Recht der Beamtinnen und Beamten zu verankern.

Der dbb fordert daher:

Eingangsamter sind funktionsgerecht mit Bildungsabschlüssen zu verbinden. Entsprechende Differenzierungen sind auch bei einer Reduzierung des Laufbahngefüges auf nur zwei Laufbahngruppen vorzusehen.

Der Begrenzung durch Laufbahngruppen ist durch ein System beständiger Weiterqualifikation zu begegnen; die dabei erworbenen fachlichen Kompetenzen müssen den jeweiligen Einstiegsqualifikationen der höheren Laufbahn gleichwertig sein.

Für den Aufstieg wird folgendes Gesamtpaket vorgeschlagen, das das Aufstiegsverfahren flexibilisiert und entzerrt und das für den gehobenen und höheren Dienst gleichzeitig die zurzeit fehlende Laufbahnanerkennung über das Hochschulrecht ersetzt:

- Der Ausbildungsaufstieg ist für den allgemeinen Verwaltungsdienst ein regelmäßiges Aufstiegsverfahren.
- Für besonders leistungsfähige Beamtinnen und Beamte werden gleichzeitig erweiterte Verzahnungsamter mit einer Spannweite von zwei Ämtern über das Eingangsamter der nächsten Laufbahngruppe hinaus geschaffen.
- Bachelor- und Masterabschlüsse als Laufbahnvoraussetzungen können an den Fachhochschulen für Öffentliche Verwaltung erworben werden.
- Die Ausbildungs- und Studiengänge werden flexibilisiert, modular gestaltet und unter Einbeziehung neuer, dezentraler Bildungswege weiterentwickelt.
- Für den technischen Dienst und Sonderlaufbahnen sind gleichwertige Verfahren zu entwickeln.

3. Altersgrenzen

Die EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lässt eine Anknüpfung an das reine Lebensalter nur noch eingeschränkt zu. Dies gilt nicht für aktive berufliche Zeiten, die sich in gesteigerter Erfahrung niederschlagen.

Der dbb fordert daher, Altersgrenzen bei Einstellung, Beförderung oder Zulassung zu Aufstiegsverfahren grundsätzlich abzuschaffen. Einschränkungen sind insbesondere nur in den Fällen vorzusehen, in denen in der verbleibenden Dienstzeit kein adäquater Versorgungsanspruch mehr erworben werden kann. Des Weiteren sollte in Ausnahmefällen, wie z. B. bei Zulassung zum Aufstiegsverfahren, die noch verbleibende Dienstzeit berücksichtigt werden können.

4. Vorbereitungsdienst

Mit Blick auf die in wenigen Jahren zu erwartenden Nachwuchsprobleme, mit denen die öffentliche Verwaltung konfrontiert wird, ist die Ausbildung im nichttechnischen Dienst auch künftig in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf

durchzuführen. Um die Nachwuchsprobleme im technischen Dienst zu lindern, sollte überlegt werden, die Ausbildung schon an der externen Fachhochschule in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf durchzuführen oder durch Stipendien zu fördern.

Eine Externalisierung der Fachhochschulausbildung stellt für den nichttechnischen Dienst gegenüber dem System der internen Fachhochschulen keine gleichwertige Alternative dar.

Beamtinnen und Beamte, die innerhalb ihrer Laufbahn über die Qualifikation für eine höhere Laufbahngruppe verfügen, haben die notwendigen praktischen Kenntnisse für eine solche höherwertige Tätigkeit bereits zu einem großen Teil erworben. Bei Übernahme ist die Einführungszeit entweder durch eine höchstens einjährige Bewährungszeit zu ersetzen oder zu kürzen.

5. Wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen bei Bund und Ländern

Die Mobilität ist nach der Föderalismusreform durch wechselseitige Anerkennung der im Bund bzw. in den Ländern erworbenen Laufbahnbefähigungen zu sichern, soweit diese inhaltlich und in den Anforderungen und Strukturen gleichwertig sind. Dafür sind koordinierte Verfahren sowohl zwischen Bund und Bundesländern als auch zwischen den Ländern, erforderlichenfalls auch in Form staatsvertraglicher Regelungen, zu schaffen.

6. Moderne zukunftsorientierte Abschlüsse

Für die Ausbildung des gehobenen nichttechnischen Dienstes ist das bewährte System der internen Fachhochschulen beizubehalten, weil hier in einer speziell für die öffentliche Verwaltung angepassten Weise fachwissenschaftliche Kenntnisse und Fachpraxis miteinander verknüpft werden. Das Studium an der Fachhochschule muss die Laufbahnbefähigung vermitteln und gleichzeitig weiterhin einen allgemein anerkannten Hochschulabschluss gewährleisten. Auf diesem Weg ist zu gewährleisten, dass der Abschluss auch bei einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft anerkannt und verwendbar ist.

Angesichts der laufenden Reformdiskussionen müssen folgende Grundbedingungen beachtet werden:

- Die Lerninhalte müssen effektiv und aktuell mit den Anforderungen der Verwaltung und den laufenden Veränderungsprozessen dort verknüpft werden.
- Bei der Vermittlung der „Schlüsselkompetenzen“ ist eine mögliche Verwendbarkeit in der Privatwirtschaft einzubeziehen.
- Die Qualitätssicherung der Abschlüsse muss gewährleistet sein.
- Bachelor- und Diplomabschluss (FH) sind in der beruflichen Entwicklung laufbahnrechtlich gleich zu bewerten.
- Die bundesweite Anerkennung des Abschlusses muss sichergestellt bleiben.

- Eine Verlagerung der Ausbildung für den gehobenen Dienst auf Einrichtungen ohne Hochschulqualität, etwa Akademien ohne Zertifizierung, wird prinzipiell abgelehnt.

7. Beförderung

Die Beförderung ist das zentrale Element der statusrechtlichen Leistungserkennung. Sonstige Formen der Leistungsbezahlung, auch Prämien oder Zulagen, haben nur ergänzenden Charakter und können die Beförderung nicht ersetzen. Haushaltsrechtlich sind dazu die Voraussetzungen für angemessene Beförderungs- und Aufstiegsperspektiven zu schaffen.

Wie bereits im DNeuG des Bundes vorgesehen, ist eine Beförderung bei besonderer Bewährung bereits während der Probezeit zuzulassen.

8. Beurteilung

Die Beurteilung ist Grundlage für Beförderungsentscheidungen, sie hat einen stark prognostischen Charakter. Davon getrennt zu sehen ist die Leistungsbeurteilung, die die im vergangenen Jahr erbrachte Leistung bemisst und feststellt.

Die Leistungsfeststellung und -vergabe soll durch ein eigenständiges, einfaches, transparentes und nachvollziehbares System erfolgen.

Die unterschiedliche Zielsetzung schließt nicht aus, dass die notwendigen Mitarbeitergespräche für beide Verfahren zusammen geführt werden. Dabei ist ein modulares Verfahren zugrunde zu legen, das den unterschiedlichen Aufgabenstellungen Rechnung trägt.

dbb beamtenbund und tarifunion Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin

Bundesministerium des Inneren
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

Per E-Mail: DI2@bmi.bund.de

Bundesgeschäftsstelle

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

Telefon 030.40 81-40
Telefax 030.40 81-4999
post@dbb.de
www.dbb.de

Berlin, 10. September 2008

Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV)

Ihr Schreiben vom 09. Juli 2008

Ihr Aktenzeichen: D I 2 – 216 102/48

Sehr geehrter Herr Haldenwang,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf Ihr o. g. Schreiben, mit dem Sie uns den ersten Entwurf der Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung (Stand 09.07.2008) mit der Bitte um Kenntnis- und Stellungnahme übersandt haben.

Wir möchten uns zu diesem Entwurf wie folgt äußern:

I. Allgemeine Stellungnahme

Mit dem Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) und der nunmehr als Entwurf vorgelegten Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) soll das Dienstrecht fortentwickelt und modernisiert werden. Erklärte Ziele sind die Stärkung des Leistungsprinzips, die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, die Förderung eines flexiblen Personaleinsatzes und der Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen und die Verbesserung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung familienpolitischer Aspekte. Der dbb unterstützt diese Ansätze, auch wenn das DNeuG als Grundlage der BLV einen recht engen Rahmen setzt. Das Laufbahnrecht ist gefordert, die Veränderungen aufzugreifen, die sich aus den rasant wechselnden Strukturen in der Verwaltung, den mit dem Bologna-Prozess einhergehenden Bil-

dungsabschlüssen und nicht zuletzt den auch aus der demographischen Entwicklung resultierenden Anforderungen an lebenslange Qualifikation ergeben.

Zu begrüßen ist, dass die Umsetzung der Reform in der neuen BLV durch eine vereinfachte, schlankere Regelung gekennzeichnet ist, was nicht nur den Erfordernissen des Bürokratieabbaus Rechnung trägt, sondern auch in gesteigertem Maße den Bedürfnissen der Anwender entgegenkommen dürfte. Aus Sicht des dbb sind, über die im DNeuG vorgesehenen Maßnahmen wie dem Wegfall der Anstellung, der Integration des so genannten Bologna-Prozesses und der Möglichkeit der Beförderung während der Probezeit, positiv hervorzuheben:

- die Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen,
- Flexibilisierung und familienfreundlichere Gestaltung von Ausbildung und Laufbahnprüfung durch Module,
- die Führungskräftequalifizierung,
- die Pflicht aber auch das Recht zur Qualifizierung,
- die vorsichtige Öffnung der Laufbahngruppen für leistungsstarke Beamtinnen und Beamten.

Positiv anzumerken ist, dass den Themen Personalentwicklung und (Weiter-) Qualifizierung in der vorliegenden Fassung ein deutlich höherer Stellenwert beigemessen wird. Wesentliche Elemente sind aus unserer Sicht die Stärkung der Eigeninitiative der Beamtinnen und Beamten sowie der Auftrag, neue, auch dezentral und modular aufgebaute, Fortbildungsangebote zu entwickeln, die u.a. die Interessen von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen.

Die Reduzierung der Zahl der Laufbahnen stellt dem Grunde nach eine wichtige Vereinfachung dar, die mehr Transparenz schaffen, unnötige formale Laufbahnwechsel vermeiden und damit die berufliche Flexibilität deutlich verbessern kann.

Die damit verbundene Bündelung von Qualifikationen ist zu begrüßen. Dazu gehört auch, dass bei der Einrichtung von Laufbahnen nicht mehr zwischen Fachrichtungslaufbahnen (ohne Vorbereitungsdienst) und Regellaufbahnen (mit Vorbereitungsdienst) unterschieden wird. Die Laufbahnen werden für neue Qualifikationen geöffnet und das Verfahren zum Erwerb der Laufbahnbefähigung wird vereinheitlicht.

Die neugeschnittenen Laufbahnen umfassen jedoch eine sehr unterschiedliche Zahl von Berufsfeldern, wie etwa der Vergleich zwischen dem nichttechnischen Verwaltungsdienst einerseits und dem tierärztlichen Dienst andererseits belegt. Hier muss die Praxis zeigen, ob sich bei „Großlaufbahnen“ wie dem nichttechnischen Verwaltungsdienst nicht doch eine Ausdifferenzierung als notwendig erweisen könnte. Ein identifizierbares Qualifikationsprofil ist auch für einen Wechsel innerhalb der Laufbahn notwendig.

Hinzu kommt: Den obersten Dienstbehörden wird bei der Festlegung der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte gegenüber der heutigen Lage bewusst ein größerer Spielraum eingeräumt. Sie stehen vor der Aufgabe, die aus der Fülle der bisherigen Fachlaufbahnen folgenden Qualifikationsanforderungen sinnvoll zu bündeln, ohne Einbußen an der Qualität hinzunehmen. Gleichzeitig muss jedoch ein notwendiges Maß an Einheitlichkeit und Gemeinsamkeit gewahrt bleiben. Nur so kann verhindert

werden, dass ein Wechsel innerhalb der Laufbahn künftig rechtlich zwar einfacher, praktisch aber beschwerlicher wird. Eine koordinierende Instanz, die den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen der fachspezifischen Ausbildung festlegt, fehlt. Inwieweit gemeinsame Vorgaben für die allgemeine Ausbildung einheitlich vom BMI getroffen werden, ist im Entwurf zumindest offen. Hier besteht die Gefahr, dass sich die Laufbahnen bei zu hoher Eigenständigkeit der Ressorts unterschiedlich entwickeln und letztlich die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen de facto schon zwischen den Ressorts, erst Recht im Verhältnis zu anderen Dienstherrn, in Frage gestellt wird. Dass die obersten Dienstbehörden bei der Organisation der Vorbereitungsdienste eine solch weitgehende Eigenständigkeit erhalten, wird deshalb kritisch gesehen. Der dbb fordert, dass der BMI weiterhin eine Muster - LAPO, die in den allgemeinen Teilen für alle Ressorts verbindlich sind, erlässt.

Problematische Wirkungen können sich auch aus der möglichen Erleichterung von Einstellungen in einem höheren Amt als dem Eingangsamt ohne Beteiligung des Bundespersonalausschusses ergeben. Dies kann nach Ansicht des dbb im Einzelfall zu Ungleichbehandlungen gegenüber qualifizierten sonstigen Bewerbern führen, die nach aufwendigen Assessments im Eingangsamt eingestellt wurden. Die Folge wären möglicherweise nicht zu unterschätzende Akzeptanzprobleme innerhalb der Beamtenschaft der Behörden.

Ein wesentliches Element des Entwurfs ist die Konzentration des Aufstiegsverfahrens auf den Ausbildungsaufstieg. Die Verknüpfung mit einem Hochschulabschluss kann dazu beitragen, auch die neu erworbene Laufbahnbefähigung dienstherrnübergreifend anzuerkennen. Verbunden ist dies mit einem speziellen „Beförderungsverfahren“ für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte in § 26 des Entwurfs. Die familienfreundliche Gestaltung der Bildungsgänge, die Modularisierung und der Einsatz neuer Lernverfahren stellen gegenüber der heutigen Situation einen deutlichen Fortschritt dar. Auch die im Entwurf vorgesehene Förderung besonders leistungsstarker Beamtinnen und Beamte geht in die Richtung der seit langem von Seiten des dbb geforderten stärkeren „Durchlässigkeit der Laufbahnen“.

Für den dbb ist aber unverzichtbar, dass die Straffung der Aufstiegsverfahren, vor allem der Wegfall des Praxisaufstieges, in der Gesamtbetrachtung nicht zu einer Verschlechterung der beruflichen Perspektiven und Fortkommensmöglichkeiten führen darf.

In der jetzigen Fassung weckt der Entwurf allerdings schwerwiegende Zweifel, die ihre Ursache teilweise bereits im DNeuG selbst haben und vom dbb dort schon angesprochen wurden. Die Reform des Aufstiegsverfahrens und die Konzentration auf den Ausbildungsaufstieg dürfen sich nicht nur an dienstlichen Interessen orientieren, sondern müssen sich auch an dem Ziel orientieren, in der praktischen Anwendung glaubwürdige berufliche Perspektive zu eröffnen.

Für das Verfahren nach § 26 des Entwurfs, das funktional an die Stelle des bisherigen Praxisaufstieges treten soll, werden derart hohe Hürden aufgerichtet, dass sich auf absehbare Zeit kaum eine nennenswerte Anzahl fachlich qualifizierter lebens- und berufserfahrener Kolleginnen oder Kollegen finden wird, die von dieser Förderung profitieren können. Der dbb kann dieses Instrument nur akzeptieren, wenn die Bedingungen inhaltlich verändert werden.

Darüber hinaus steht zu befürchten, dass die Vorgaben für das Studium in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten führen (z.B. Festlegung der (Höchst)Dauer des Studiums / Überschreitung der Regelstudienzeit, Studienplatzvergabe, Einfluss auf den Studienort).

Eine Klarstellung ist für den Ausbildungsaufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst notwendig. Das Aufstiegsverfahren muss auch künftig im Regelfall als internes Verfahren ausgestaltet sein. Dies sollte vorzugsweise über die Einrichtung eines zertifizierten Masterstudienganges an der verwaltungsinternen Fachhochschule des Bundes geschehen. Hierzu wäre eine Klarstellung in der BLV selbst erforderlich.

Eine zusätzliche Hürde zeigt sich für das neue Aufstiegsverfahren beim Schritt vom mittleren in den gehobenen Dienst. Hier fordert der vorliegende Entwurf, dass der Abschluss „Bachelor“ erworben werden muss. Jedoch ist dabei zu bedenken, dass die Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes zum Teil nicht über die Fachhochschulreife als formale Vorbildungsvoraussetzungen verfügen. Sie besitzen häufig Realschulabschluss und eine Berufsausbildung, die nicht dazu befähigt, eine Universität oder Fachhochschule zu besuchen. Dies unterscheidet diese Fallgruppe typischerweise von allen anderen Aufstiegen. Leistungsfähige Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes wären damit vielfach vom Aufstiegsverfahren ausgeschlossen. Abgesehen von der Option des § 26 des Entwurfes, die zum Aufstieg keine adäquate Alternative ist und von der Zahl auch nicht sein soll, wird diese Gruppe in ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mehr als andere eingeschränkt. Der mittlere Dienst verliert damit für potenzielle leistungsstarke Bewerberinnen und Bewerber an Attraktivität; die neue Situation wird sich zudem negativ auf die Motivation der betroffenen Beamtinnen und Beamten auswirken. Das Ziel, praxisgerechte und leistungsorientierte berufliche Perspektiven zu schaffen, würde für den mittleren Dienst in den großen Flächenverwaltungen wie der Bundeszollverwaltung nahezu in sein Gegenteil verkehrt.

Sollte es hier zu keiner gleichwertigen Lösung kommen, müssten die alten Aufstiegswege wieder aufleben.

Um Verzerrungen bisheriger beruflicher Perspektiven in den Vollzugsdiensten zu vermeiden, sollte hier ein Festhalten am Praxisaufstieg erwogen werden.

Die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung, insbesondere die deutliche Verschärfung der bisherigen Richtwertvorgaben, stoßen im dbb auf breite Kritik. Der dbb fordert die Abschaffung jeglicher pauschaler Quotenvorgaben bei der Beurteilung der Beamtinnen und Beamten, mindestens aber die Beibehaltung der bisherigen Richtwertvorgaben, um die Beamtinnen und Beamten bei ihrer Leistungsbewertung nicht zusätzlich zu demotivieren. Die Verschärfung trägt nicht zuletzt auch dazu bei, den Aufstieg nach § 26 des Entwurfs ins Leere laufen zu lassen.

Den Leistungsaspekt bei der dienstlichen Beurteilung noch mehr zu stärken, entspricht dem Trend in der Rechtsprechung. Dies wird den Realitäten in den Dienststellen aber oftmals nicht gerecht. Viele Beamtinnen und Beamte haben in den vergangenen Jahren beobachten können, dass zwar die Anforderungen durch Arbeitsverdichtung, gesteigerte Anforderungen an die Qualität der Aufgabenerledigung,

Übertragung neuer Aufgaben bei fortgesetzten lineare Stellenkürzungen und zweimaliger Arbeitszeiterhöhung stetig gestiegen sind, ohne dass die Beförderungschancen mit dieser Entwicklung Schritt gehalten haben.

Will man, dass Quoten akzeptiert werden, bedarf es einer auskömmlicheren Personalwirtschaft, als wir sie derzeit in der Bundesverwaltung vorfinden. Dann müsste endlich eine bedarfsgerechte Stellenausstattung hergestellt und die Stellenplanobergrenzen aufgebrochen werden. Das gegenwärtige starre System jedenfalls vermittelt der Beamtenschaft nur den Eindruck einer weiteren Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen. Durch leistungsgesteigerte Beurteilungsvorgaben ohne echte Transparenz wird damit keine breite Akzeptanz gewonnen.

Hinzu kommen gravierende Umstellungsprobleme: Da die Quoten für die beiden besten Noten deutlich reduziert werden sollen, muss es zwangsläufig zu Herabstufungen kommen, obwohl sich die Leistungen der Betroffenen in keiner Weise verschlechtern haben. Auch insofern sind erhebliche Widerstände zu erwarten.

Kritisch sieht der dbb, dass allgemeine Regelungen, die sich der Bundespersonalausschuss gegeben hat, nun in die BLV überführt werden sollen, wie es z.B. bei § 4 Absatz 2 geschehen soll. Dem Bundespersonalausschuss wird damit die Möglichkeit genommen, seine aufgestellten Regelungen einer geänderten Sachlage anzupassen bzw. die Regelungen weiterzuentwickeln. Ferner ist dabei zu berücksichtigen, dass die Regelungen in Zukunft nicht mehr so schnell angepasst werden können, weil hierfür die BLV geändert werden muss. Der BPersA kann die von ihm aufgestellten Regelungen schnell und unbürokratischer ändern.

Abschließend: Ziel des Laufbahnrechts ist es auch, Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die unter Beachtung des Leistungsprinzips mit denen der Privatwirtschaft konkurrieren können. Beispielhaft mit dem Angebot des Studiums an einer internen Fachhochschule, das heißt der Verknüpfung von Beruf und Ausbildung, hat der öffentliche Dienst ein wichtiges Instrument, um frühzeitig qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Dieser Ansatz sollte insbesondere im technischen Dienst oder in IT-Bereich genutzt werden, bei dem auf absehbare Zeit die Bewerberzahlen knapp bleiben werden. Der dbb sieht hier folgende Optionen:

- Einstellung von geeigneten Nachwuchskräften bereits unmittelbar nach dem Schulabschluss.
Nach einer Einweisungszeit erfolgen Ausbildung bzw. Studium an einer externen Hochschule verknüpft mit Praktika in der Anstellungsdienststelle. Fragen wie die Studiendauer, Konsequenzen bei Studienabbruch oder Ausgleichzahlungen bei Ausscheiden vor Ablauf einer bestimmten Dienstzeit wären im Rahmen der BLV zu regeln. In der Wirtschaft werden solche gekoppelt Studien- / Trainee – Modelle bereits erfolgreich praktiziert.
- Einstellung von Bewerbern mit Abschluss in einem höheren Amt als dem Eingangsamts.
In § 24 des Entwurfs könnte für Bereiche, in denen ein außergewöhnlicher Bewerbermangel herrscht - etwa Ingenieure, IT-Techniker, Ärzte – pauschal

von dieser Option Gebrauch gemacht werden, um den jetzigen Bewerbermangel anzugehen.

- Aufstieg durch Studium an einer externen Hochschule, § 38 des Entwurfs, Die BLV sieht in § 38 den Aufstieg durch ein, auch externes, Studium vor. Vor allem in den technischen Berufen besteht auf diesem Weg die Chance, etwa mit Diplom- oder Bachelorabschluss den Masterabschluss und damit die Voraussetzung für einen Aufstieg in den höheren Dienst zu erwerben.

II. Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Zu § 1 – Geltungsbereich

Die Vorschrift kann nur insoweit für den Auswärtigen Dienst gelten, als § 12 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst (GAD) nicht etwas anderes bestimmt. Die Existenz der Laufbahn des Auswärtigen Dienstes als Sonderlaufbahn muss weiterhin anerkannt bleiben – ähnlich dem Anerkenntnis bei Polizeivollzugsbeamten und Beamten der Deutschen Bundesbank. Bislang werden gemäß § 12 GAD die Verordnungen über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für die jeweiligen Dienste im Auswärtigen Dienst (LAPO mD, gD und hD) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern erlassen. Dies sieht der vorliegende Entwurf nicht mehr vor. Es ist daher aus Sicht des dbb erforderlich, dass dieser Zusatz im Zuge der Verabschiedung des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes aus dem GAD gestrichen wird. Eine entsprechende Formulierungshilfe ist vom Auswärtigen Amt über das BMI in das laufende parlamentarische Verfahren zum DNeuG eingeführt worden. Sofern dies erfolgt, ist unschädlich, dass die Amtsbezeichnungen des Auswärtigen Dienstes nicht in § 9 des Entwurfs genannt und das Auswärtige Amt nicht in Anlage 2 zu § 10 des Entwurfs aufgeführt sind.

Darüber hinaus halten wir es für notwendig, in § 1 in einem neuen zweiten Absatz vorzusehen, dass der Bundesminister der Finanzen für seinen Bereich Regelung treffen kann, die den Besonderheiten der Zollverwaltung Rechnung tragen.

Zu § 2 – Begriffsbestimmungen

Nach Auffassung des dbb sollte § 2 Abs. 2 in Bezug auf die Definition der gesundheitlichen Eignung dahingehend ergänzt werden, dass die Maßstäbe bei der Feststellung der Eignung bei schwerbehinderten Menschen entsprechend angepasst werden bzw. dass die allgemeine prognostische Einschätzung des Dienstherrn bei schwerbehinderten Menschen nicht anzuwenden ist. Denn es wäre unbillig, die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung von schwerbehinderten Menschen mit der Vorgabe zu versehen, dass ein solcher Bewerber nach der prognostischen Einschätzung des Dienstherrn nicht „häufig und in erheblichem Umfang“ wegen Krankheit dem Dienst fernbleiben wird. Zwar ist in § 5 Abs. 1 die derzeit geltende Regelung aufgenommen, dass von schwerbehinderten Menschen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden darf. Dieser Grundsatz sollte, soweit eine Festschreibung der durch das Bundesverfassungsgericht entwickelten Definition des Begriffs „Eignung“ in der BLV tatsächlich für notwendig erachtet wird, auch im

7

Regelungsbereich des § 2 Abs. 2 Erwähnung finden. Hilfsweise sollte der letzte Halbsatz gestrichen werden.

Eine ähnliche Problematik zeigt sich bei behinderten Menschen unterhalb der Schwelle der Schwerbehinderung.

Zu § 3 – Leistungsprinzip

Der dbb regt vor dem Hintergrund des umfassend geltenden Leistungsprinzips an, in der Begründung deutlich zu machen, dass auch bei nicht mit einem formalen Akt verbundenen Aufgabenübertragungen o.ä. das Leistungsprinzip zu beachten ist. Denn vielfach ist die vorangegangene Wahrnehmung solcher Aufgaben zumindest mitentscheidend für die spätere statusrechtliche Entscheidung. Daher sollte die generelle Geltung des Leistungsprinzips bei allen personenbezogenen Entscheidungen zumindest in der Verordnungsbegründung verdeutlicht werden.

Zu § 4 – Stellenausschreibungspflicht

Zu besetzende Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben (Abs. 1). Ein Absehen von diesem Grundsatz ist bisher weitgehend gesetzlich geregelt. Verschiedene Fallgestaltungen folgen dabei der früheren Spruchpraxis des Bundespersonalausschusses. Wegen der konkreten Auswirkungen auf das Prinzip der Bestenauslese und sich entwickelnder Konkurrenzsituationen sind diese Ausnahmen der zuständigen Personalvertretung zur Zustimmung vorzulegen und ihr gegenüber im Einzelfall zu begründen (§ 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG).

Absatz 2 regelt in sechs Unterpunkten diese Ausnahmen vom Grundsatz. Insbesondere die Ziffern 3 bis 6 (u.a. keine Ausschreibung aus Gründen der Personalplanung, wenn es sich nicht um Einstellungen handelt) sind geeignet, das oben genannte gesetzliche Mitbestimmungsrecht im Verordnungswege auszuhöhlen. Dies stellt aus Sicht des dbb eine verordnungsrechtliche Zementierung der früheren Spruchpraxis des Bundespersonalausschusses dar. Der dbb fordert vor diesem Hintergrund eine enge Anlehnung der Ausnahmetatbestände an das Bundesbeamtengesetz und den Verzicht auf weitergehende verordnungsrechtliche Ausnahmetatbestände.

Nach unserer Ansicht ist beispielsweise die Formulierung der Ziffer 6 zu allgemein gehalten und ermöglicht faktisch den vielfachen Verzicht auf Stellenausschreibungen. Dieser Ausnahmetatbestand ist derart unbestimmt, dass nur ein Blick in die Begründung weiterhilft. Die dort aufgeführten Beispiele sind aber keine der „Personalplanung“. „Personalplanung“ ist ein unbestimmter Begriff, der auch die Personalentwicklung mit umfasst. Soweit im Rahmen dieser jedoch auf Ausschreibungen verzichtet wird, besteht zumindest die Möglichkeit, dass Vorentscheidungen getroffen werden, die insbesondere mit Blick auf spätere Beförderungen/Übertragungen höherwertiger Dienstposten etc. nach unserer Auffassung nicht akzeptiert werden können. Hier müssen gleiche Chancen für alle Mitarbeiter/innen gewährleistet werden.

Darüber hinaus ist bei der Festschreibung und teilweisen Ausweitung von allgemeinen Ausnahmen des Bundespersonalausschusses in § 4 Abs. 2 Nr. 2, 3 und 5 sowie der Normierung weiterer Ausnahmetatbestände in § 4 Abs. 2 Nr. 4 und 6 aus Sicht des dbb Folgendes zu bedenken: Der Bundespersonalausschuss hat bereits bisher allgemeine Ausnahmen verabschiedet, die bei einer Änderung der Sachlage von ihm selbst wieder korrigiert und weiterentwickelt werden konnten. Künftig bedürfte es hierzu einer Änderung der BLV selbst.

Mit der Festschreibung weit gefasster Ausnahmetatbestände ist zwangsläufig die umfassende Aufweichung des Grundsatzes der öffentlichen Ausschreibungspflicht verbunden. Damit geht einher, dass der beamtenrechtlichen Vorgabe der Bestenauslese durch Eröffnung eines möglichst großen Kreises potenzieller Bewerber künftig in weiten Bereichen lediglich in abgeschwächtem Maße Rechnung getragen würde. Darüber hinaus werden aufgrund von § 4 Abs. 2 Nr. 3, dessen Regelungsbereich im Vergleich zu den in GMBI. 2002 S. 294 Nr. 2 zugelassenen Ausnahmen erweitert worden ist, insbesondere Beamtinnen und Beamte aus dem Bereich des Dienstherrn mit vakanten Stellen benachteiligt. Denn infolge dessen werden attraktive Beförderungsstellen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt, ohne den Beschäftigten der betreffenden Dienststelle eine Bewerbungsmöglichkeit zu eröffnen.

Zu § 6 Abs. 2 – Gestaltung der Laufbahnen

Die Reduzierung der Laufbahnen stellt aus Sicht des dbb eine wesentliche Verbesserung dar, die der Vereinfachung in der Praxis dient. Dieser Regelungsvorschlag wird daher ausdrücklich begrüßt. Wegen der Probleme wird auf die Anmerkungen in der Einleitung verwiesen.

Sowohl in den Begriffsbestimmungen gemäß § 2, als auch in der Vorschrift des § 6 fehlt eine Legaldefinition der Laufbahnbefähigung. Es erscheint sinnvoll, diese Klarstellung entsprechend § 2 Abs. 2 der gegenwärtigen Fassung in jedem Fall aufzunehmen.

Zu § 7 – Erwerb der Laufbahnbefähigung

Im Rahmen der BLV wäre aus Sicht des dbb zudem eine Feststellung dahingehend sinnvoll, dass eine bei einem anderen Dienstherrn außerhalb der BLV erworbene Laufbahnbefähigung als Befähigung für eine entsprechende Laufbahn bei vergleichbaren Anforderungen an die Laufbahnausbildung grundsätzlich anerkannt wird. In den vorliegenden Entwürfen zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts sind entsprechende Formulierungen aufgenommen. Auf diese Art und Weise würde die Grundhaltung verdeutlicht, eine bundesweite Mobilität im Regelfall auch weiterhin ohne formale Hindernisse zu ermöglichen.

Zu § 9 – Ämter der Laufbahnen

Es muss mit Blick auf die Stellensituation vor allem im nachgeordneten Bereich auch Beamten und Beamtinnen unterhalb des Spitzenamtes ermöglicht werden, die Option des § 26 zu nutzen. In diesen Fällen ist dann auch eine Sprungbeförderung zuzulassen. Die hierfür notwendige Verordnungsermächtigung ist in § 22 Abs. 6 BBG neu vorgesehen.

Zu Unterabschnitt 2 (§§ 10 bis 17)

Der dbb begrüßt ausdrücklich die laufbahnrechtliche Flexibilisierung. Dabei muss aber sichergestellt bleiben, dass ein Mindestrahmen festgelegt bleibt, der innerhalb

der jetzt sehr viel größeren Laufbahnspanne einen Grundbestand an Kenntnissen definiert, um den Wechsel der Verwendung auch künftig in Praxis zu ermöglichen:

Die vorgesehene inhaltliche Gestaltung der einzelnen Ausbildungen allein durch die in Anlage 2 zu § 10 BLV genannten zuständigen obersten Dienstbehörden birgt die Gefahr einer uneinheitlichen Ausbildung mit der Folge, dass der horizontale Wechsel zwischen den Ressorts / Dienstherrn erschwert wird, obwohl rechtlich kein Laufbahnwechsel mehr vorliegt. Damit wird die ursprüngliche Intention (Mobilität zwischen den Verwaltungen) möglicherweise verfehlt. Eine zentrale Verantwortung zur Sicherstellung einheitlicher Ausbildungsinhalte und damit vergleichbarer Abschlüsse erscheint angezeigt. Dies könnte zum Beispiel in Form einer für alle Ressorts verbindlichen Festlegung der zu absolvierenden Mindeststunden bzw. der Mindestinhalte von allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundlagen erfolgen. In Betracht käme hier zum Beispiel eine Rahmen-Ausbildungs- und Prüfungsordnung in Bezug auf den allgemeinen Verwaltungsteil. Festgeschrieben werden sollte darüber hinaus die Dauer des fachspezifischen Vorbereitungsdienstes, die ein Jahr nicht unterschreiten darf und dass bei der Anrechnung erworbener Vorkenntnisse der Erwerb der laufbahnspezifischen Grundkenntnisse stets sichergestellt sein muss.

Zu § 10 – Einrichtung von Vorbereitungsdiensten

§ 10 sieht vor, dass innerhalb einer Laufbahn fachspezifische Vorbereitungsdienste eingerichtet und für diese besondere Vorschriften erlassen werden können. Aus hiesiger Sicht geht aus dieser Bestimmung nicht eindeutig die Verpflichtung hervor, solche Vorschriften bei Einrichtung fachspezifischer Vorbereitungsdienste zu erlassen. Dies wird aber insbesondere vor dem Hintergrund der Streichung der bisherigen §§ 17 und 18 BLV (Vorbereitungsdienst einfacher Dienst) und auch aufgrund der Tatsache, dass die neue BLV nur die wesentlichen Mindeststandards für die Gestaltung der Vorbereitungsdienste und der Prüfungen festlegt, für erforderlich gehalten. Daher wird eine klarstellende Formulierung angeregt.

Zu § 11 – Einstellung in den Vorbereitungsdienst

Der Wegfall der Altersgrenzen des bisherigen § 14 Abs. 2 BLV (geltende Fassung) für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst ist positiv zu bewerten. Die Festlegung pauschaler Altersgrenzen ist sowohl vor dem Hintergrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes als auch in Zeiten eines zu erwartenden Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst und der damit verbundenen Notwendigkeit, je nach Fachkräftebedarf in einzelnen Verwaltungsbereichen auf besondere Qualifikationen und spezielle Berufserfahrungen von Bewerberinnen und Bewerbern flexibel reagieren zu können, von großer Bedeutung.

Zu § 13 – Gehobener Dienst

Zur Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes für den gehobenen nichttechnischen Dienst ist aus Sicht des dbb generell hervorzuheben, wie wichtig eine, regelmäßig an der Fachhochschule des Bundes zu absolvierende, interne wissenschaftliche Ausbildung für die Qualität der Ausbildung ist. Denn diese Ausbildungsform hat sich in der Vergangenheit bewährt und ist Garant für eine hochqualifizierte, zielorientierte und praxisgerechte Ausbildung in der gesamten Bundesverwaltung.

Im Hinblick auf die vermehrte Umstellung der Fachhochschulstudiengänge auf Bachelor-Abschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses ist sicherzustellen, dass der Ausbildungsstandard der bisherigen Diplomstudiengänge auch weiterhin auf dem derzeit hohen Niveau angesiedelt bleibt.

Zu § 15 – Verlängerung der Vorbereitungsdienste

Gegen die entsprechende Anwendung der Verlängerungsmöglichkeiten der Vorbereitungsdienste gemäß § 15 Abs. 2 des Entwurfs bestehen seitens des dbb Bedenken. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und § 25 BBG (neu) sind regelmäßige und ermäßigte Arbeitszeiten grundsätzlich gleich zu behandeln. Insofern rechtfertigt eine Teilzeitbeschäftigung in der Regel nicht automatisch die entsprechende Verlängerung des Vorbereitungsdienstes. Wir halten deshalb eine Klarstellung für sinnvoll: Zwar wird aus Absatz 1 deutlich, dass jeweils eine Einzelfallprüfung vorzunehmen ist. Es wird jedoch zur rechtssicheren Umsetzung vorgeschlagen, die grundsätzliche Gleichbehandlung von regelmäßigen und ermäßigten Arbeitszeiten in die Vorschrift mit aufzunehmen und den Ausnahmecharakter einer Verlängerung des Vorbereitungsdienstes aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung zu verdeutlichen (vgl. auch § 28 Abs. 3).

Vor dem gleichen Hintergrund wird angeregt, in § 15 Abs. 1 Nr. 2 die Formulierung „Elternzeit bei völliger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit“ anstatt lediglich „Elternzeit“ aufzunehmen. Nach § 15 Abs. 3 kann der Vorbereitungsdienst in den Fällen des § 15 Abs. 1 Nr. 1 und 4 (Erkrankung, andere zwingende Gründe) sowie des Abs. 2 (Teilzeit) höchstens zweimal verlängert werden. Aus hiesiger Sicht sollte auch Nr. 2 (Beschäftigungsverbot nach der Mutterschutzverordnung oder der Elternzeitverordnung) in diese Vorschrift einbezogen werden. Aufgrund der Möglichkeiten der Elternteile, wechselweise Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder einen Zeitraum von einem Jahr pro Kind auf einen späteren Zeitpunkt übertragen zu lassen, könnten sich Konstellationen ergeben, die auch eine zweimalige Verlängerung erforderlich machen bzw. rechtfertigen könnten.

Zu § 17 – Prüfung

Als positiv ist nach Auffassung des dbb die familienfreundliche Ausgestaltung der Laufbahnprüfung in Form von Modulprüfungen zu bewerten. Im Zusammenhang mit den Regelungen in § 15 wird so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Anwärtinnen und Bewerber nachhaltig verbessert.

Zu § 22 – Andere Bewerberinnen und Bewerber

Die Möglichkeit „andere Bewerber“ einzustellen ist gerade angesichts der demografischen Entwicklung und der sich verändernden Anforderungen angezeigt und für die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes notwendig. Aus Sicht des dbb müsste allerdings der Vorrang der Bewerber/innen mit Laufbahnbefähigung betont werden. Daher sollte in § 22 Abs. 1 der Entwurfs das „besondere dienstliche Interesse“ schriftlich fixiert werden und detailliert darzulegen sein. Dies sollte zumindest in der Begründung ausdrücklich festgestellt werden.

Zu § 24 – Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt

Der dbb erkennt die Notwendigkeit an, dass zukünftig verstärkt Beamtinnen und Beamte in einem höheren Amt als im Eingangsamt eingestellt werden können, um benötigte qualifizierte und berufserfahrene Fachleute von außerhalb der Verwaltung

gewinnen zu können. In einem schwieriger werdenden Wettbewerb mit der Wirtschaft um leistungsstarkes Personal führt kein Weg daran vorbei, den öffentlichen Dienst auch jenseits der Berufsanfänger durch Besoldungsanreize konkurrenzfähig zu halten. Anzusprechen ist an dieser Stelle die Notwendigkeit, auch die Eingangsbesoldung grundsätzlich – insbesondere aber für den technischen Dienst (Ingenieurberufe) und die IT Berufe - anzuheben.

Um eine zumindest in den Grundzügen einheitliche Anwendung in den zahlreichen Ressorts zu erreichen, erscheint es notwendig, die Voraussetzungen näher zu erläutern und dem Bundespersonalausschuss zur Prüfung vorlegen zu lassen. In diesem Rahmen kann auch darauf geachtet werden, dass personalwirtschaftlich nicht gewollte Benachteiligungen der „laufbahnmäßigen“ Beamtinnen und Beamten verhindert werden.

Es sollte überlegt werden, ob es nicht Sinn macht, eine Regelung aufzunehmen, dass im einfachen Dienst stets eine Einstellung in einem höheren Amt erfolgt. Einstellungen im Eingangsamts des einfachen Dienstes werden kaum noch vorgenommen. Der Regelfall ist eine Einstellung in einem höheren Amt. Dieser geänderten Situation sollte man Rechnung tragen.

Zu § 26 – Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte

Die in § 26 des Entwurfs vorgesehene Regelung wird als Ergänzung zum Grundsatz des Ausbildungsaufstiegs als regulärer Zugang in die nächsthöhere Laufbahn konzipiert. Der mit dieser Regelung im Entwurf verbundene Grundgedanke wird ausdrücklich begrüßt!

In der praktischen Anwendung läuft die im Entwurf vorgesehene Regelung allerdings tot. Die für die Beförderung geforderten Voraussetzungen sind weder umsetzbar noch akzeptabel. Das Ziel einer Förderung leistungsstarker, lebens- und berufserfahrener Beamtinnen und Beamte über die Grenze der Laufbahngruppe hinweg – und damit dem Gedanken der Einstiegslaufbahn folgend – wird so verfehlt. In Kombination mit dem Wegfall des Praxisaufstieges verschlechtern sich die Bedingungen sogar spürbar. Aus Sicht des dbb ist § 26 des Entwurfs nicht geeignet, die oben angesprochenen Ziele zu erreichen. Der dbb erwartet entweder eine grundlegende Überarbeitung oder den ersatzlosen Wegfall der Vorschrift im Entwurf und die Wiedereinführung des bisherigen Praxisaufstiegs.

Von den betroffenen Beamtinnen und Beamten „mindestens zehn Jahre im Endamt“ verlangen zu wollen, ist eine zu starre und strenge Vorgabe, die den denkbaren Fallkonstellationen nicht gerecht wird. Die Ämter der Besoldungsordnung A sind regelmäßig zu durchlaufen. Im Gegensatz zu den obersten Dienstbehörden, die in der Regel stellenmäßig besser ausgestattet sind, unterliegen die Beförderungsämt der Geschäftsbereichsbehörden gem. § 26 BBesG gewissen Obergrenzen. So darf eine Behörde teilweise lediglich maximal 8 % ihrer Stellen nach A9 und lediglich maximal 6 % ihrer Planstellen des gehobenen Dienstes nach A13 ausbringen. Dies führt in der Regel dazu, dass es gerade in kleineren Behörden - auch für außerordentlich leistungsstarke Beamtinnen und Beamte - schwierig ist, das Endamt zu erreichen. Hier muss eine Öffnung möglich sein. Ein Teil dieser leistungsstarken Bewerberinnen und Bewerber wird ansonsten bereits aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen der Stellenplanung ausgeschlossen. Entsprechend muss die

der Stellenplanung ausgeschlossen. Entsprechend muss die Regelung in Bezug auf das Durchlaufen aller Ämter ergänzt werden (siehe hierzu die Anmerkung zu § 9).

Die Frist von zehn Jahren seit Beförderung in das Endamt setzt zudem voraus, dass die Beförderung schon in unrealistisch jungen Jahren erfolgt sein muss.

Gleiches gilt hinsichtlich der Notenvorgaben. Die Quotierungen für Spitzennoten sind als solche bereits mit dem Leistungsprinzip schwerlich vereinbar. Die in § 49 Abs. 3 des Entwurfs gegenüber der heutigen Fassung vorgesehene deutliche Reduzierung der Vorgaben für die beiden Spitzennoten führt zusätzlich zu einer drastischen Verschärfung der Anforderungen. Hinzu kommen nicht berücksichtigte praktische Hindernisse: In vielen Behörden werden Beamtinnen und Beamte nach Erreichen des Spitzenamtes ihrer Laufbahn oder nach Vollendung des 50. Lebensjahres nach § 40 Abs. 2 BLV (geltende Fassung) von der Regelbeurteilung ausgenommen. Ihnen fehlen deshalb aktuelle und, da eine Beförderung ohnehin nicht mehr im Raum stand, auch leistungsgerechte Beurteilungen, die jetzt aber gefordert werden. Hier könnte - zumindest für eine Übergangszeit - eine Anlassbeurteilung als Alternative in Betracht gezogen werden.

Die Verschärfung der Beurteilungsquoten führt im übrigen auch dazu, dass wird an dieser Stelle besonders deutlich, dass ein Teil der Beamten in der Übergangszeit mit deutlich schlechteren Beurteilungen konfrontiert wird, ohne dass sich an ihrem Leistungsbild irgendetwas geändert hätte.

Darüber hinaus müssen die betroffenen Beamtinnen und Beamten eine Zweitverwendung vorweisen - auch dies ist bei der geringen Anzahl von Planstellen im Endamt ein eher praxisfremder Ansatz. Des Weiteren müssen beide Verwendungen mit einer sehr guten Bewertung in der höchsten oder zweithöchsten Notenstufe versehen sein und dies trotz der angesprochenen deutlichen Reduzierung der Richtwertvorgaben nach §45 des Entwurfs.

In der Kumulation führt dies zu der Bewertung, dass die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen für Beamtinnen und Beamte vor allem in nachgeordneten Behörden kaum erfüllbar sind. Um das Instrument der Förderung für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte demnach unter diesen Anwendungsbedingungen nutzbar zu machen, müssen wenigstens die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen nachdrücklich verbessert werden.

Das vorgeschlagene Verfahren nach Absatz 4 des Entwurfs ist zu sehr einer „Laufbahnprüfung“ nachgebildet; soweit es bei den in Abs. 1 genannten strikten Voraussetzungen bleibt, ist dieses Verfahren unangemessen. Es ist im Übrigen nicht nachvollziehbar, warum sich leistungsstarke Beamtinnen und Beamte mit erheblicher Berufserfahrung einem bürokratisch aufwändigen Verfahren stellen müssen, während andere Bewerberinnen und Bewerber ausschließlich auf Grund ihrer Lebens- und Berufserfahrung befähigt sein müssen, im Beamtendienst die Aufgaben ihrer künftigen Laufbahn wahrzunehmen (§ 22 Abs. 2 des Entwurfs). Die anerkannt leistungsstarken Beamtinnen und Beamten werden durch eine solche Regelung herabgesetzt, ggf. sogar demotiviert. Bei fortwährender Qualifizierung und überdurchschnittlichen Leistungen sollte der Dienstherr seine Beamtinnen und Beamte wertschätzen und die Laufbahngruppen ohne zusätzliche Prüfungen durchlässiger gestalten.

Voraussetzung für die Anwendung des § 26 sind aber auch konsequente Personalentwicklungskonzepte und leistungsorientierte, objektiv nachvollziehbare Beurteilungsverfahren. Die Umsetzung in den Verwaltungen muss bundesweit nach einheitlichen Standards erfolgen.

Zu § 27 – Dauer der Probezeit und Feststellung der Bewährung

Die vorgesehene Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beamtinnen und Beamten nach Ablauf der ersten sechs Monate wird in der Praxis an vielen Stellen zu Schwierigkeiten führen. Nach unserer Erfahrung erfordern zahlreiche Dienstposten eine sehr umfangreiche und lange Einarbeitung, die häufig länger als sechs Monate dauert. Eine Ausweitung des Beurteilungszeitraumes auf z.B. ein Jahr wäre wünschenswert, damit auch für Inhaber von Dienstposten, die eine längere Einarbeitungszeit erfordern, qualifizierte Beurteilungen erstellt werden können.

Mit der einheitlichen Probezeit von drei Jahren wird die Probezeit für die Beschäftigten zumindest des einfachen Dienstes unangemessen verlängert. Der dbb hatte dies bereits in seiner Stellungnahme zum BBG neu kritisiert; deshalb sollten im Rahmen der BLV vereinfachte Verkürzungsmöglichkeiten vorgesehen werden.

Es erscheint fraglich, ob die leistungsorientierte Verlängerung auch in jedem Fall für Beamtinnen und Beamten des mittleren oder gehobenen Dienstes sachgerecht ist. Entsprechende Leistungsaussagen können auch im Rahmen der bisher festgelegten Zeiträume getroffen werden. Eine Anknüpfung an die nach dem Wegfall des Rechtsinstituts der Anstellung nunmehr unmittelbar anfallende Verbeamtung auf Lebenszeit erscheint insoweit überzogen. Die Möglichkeit, die Probezeit bei einem guten Ergebnis der Laufbahnprüfung verkürzen zu können, stellte bisher für Anwärterinnen und Anwärter einen großen Anreiz dar. Eine Beibehaltung dieser Möglichkeit wäre wünschenswert.

Durch die Formulierung „wenn nicht dienstliche Gründe entgegenstehen“ in § 27 Abs. 3 wird die geforderte zweifache Verwendung faktisch weitgehend ausgehebelt. Die Stellenkürzungen der Vergangenheit und die damit verbundenen Zwänge stehen im krassen Gegensatz zur Aufgabenerledigung, insofern liegen dienstliche Gründe immer vor. Hier fordert der dbb die Formulierung "zwingende dienstliche Gründe"

Darüber hinaus wird der geforderte Einsatz in verschiedenen Verwendungsbereichen bei stark spezialisierten Laufbahnen (beispielsweise Techniker, Lehrer, Mediziner, Geophysiker, Feuerwehr, Zollvollzugsdienst) mangels hinreichender Alternativen voraussehbar auf Schwierigkeiten stoßen. Es sollte daher überlegt werden, ob die Entscheidung nicht den einzelnen Ressorts überlassen werden sollte.

Im Zusammenhang mit der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in bzw. vor Ablauf der Probezeit wird angeregt, neben einer erstmaligen Beurteilung nach sechs Monaten bzw. besser einem Jahr auch weitere Beurteilungsbeiträge in der Probezeit zu ermöglichen. Diese engmaschigere Vorgehensweise wird für sinnvoll gehalten, wenn in der ersten Beurteilung Eignungsmängel festgestellt

werden. Vor diesem Hintergrund werden Beurteilungen nach jedem Verwendungswechsel – entsprechend der bisherigen Regelung – von Seiten des dbb befürwortet.

Die Forderung nach Bewährungsfeststellung durch Nachweis dauerhaft vorhandener Fach-, Methoden- und sozialer Kompetenz zur Erfüllung wechselnder Anforderungen nach § 27 Abs. 2 bedarf außerdem einer genaueren Konkretisierung, was im Einzelnen hierunter verstanden werden soll.

Zu § 29 – Verlängerung der Probezeit

Eine Beurlaubung nach § 24 Abs. GAD sollte als Ausnahme von der Verlängerung der Probezeit anerkannt und in die Regelung aufgenommen werden. § 29 Abs. 3 sollte die Zeiten der Beurlaubung wegen Familienbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen gem. § 72a Abs. 4 BBG (geltende Fassung) erfassen.

Zu § 30 - Mindestprobezeit

Der dbb fordert, dass § 30 Satz 2 Nr. 2 dahingehend ergänzt wird, dass auf die Mindestprobezeit ganz oder teilweise auch dann verzichtet werden kann, wenn die nach § 28 anzurechnende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zurückgelegt worden ist, in dem die Bewährung bereits in einer den Anforderungen dieser Verordnung entsprechenden Probezeit nachgewiesen worden ist. Es erscheint nicht notwendig, dass diese Beschäftigten noch einmal eine Probezeit absolvieren müssen, obwohl sie schon bewiesen haben, dass sie sich bewährt haben.

Zu § 31 – Voraussetzungen einer Beförderung

Der dbb fordert eine Streichung in der Begründung. Die Begründung lautet, dass bei der Übertragung einer höherwertigen Funktion eine Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten zu leisten ist. Dies ist gegenüber dem einfachen und mittleren Dienst eine deutliche Verschlechterung, die nicht begründbar ist. Die Festlegung, mit der eine Regelung im Entwurf des DNeuG (§ 22 Abs. 2) umgesetzt wird, ist vom dbb bereits in seiner Stellungnahme zu diesem Gesetzesvorhaben kritisiert worden. Es sollte den jeweiligen Ressorts überlassen bleiben, zu entscheiden, wie lang die Erprobungszeit dauern soll.

Zu § 32 - Auswahlentscheidung

Nach der Rechtsprechung können frühere Beurteilungen nicht nur berücksichtigt werden, sie müssen vor Hilfskriterien berücksichtigt werden. Es bleibt allerdings offen, wie weit frühere Beurteilungen zurückverfolgt werden müssen. Der Begriff „Hilfskriterien“ in Abs. 3 überschneidet sich mit Kriterien, die bereits in den Beurteilungen abzubilden sind. Nach Auffassung des dbb sind sie daher abschließend zu definieren. Hierzu gehören z. B. Lebensalter, Dienstalter, Besoldungsdienstalter.

Die fiktive Nachzeichnung der Beurteilung bei vollständiger Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragte in den Fällen, in denen die tatsächliche dienstliche Tätigkeit weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit ausmacht, wird begrüßt.

Da der dbb in der „vollständigen Freistellung“ einerseits und „der tatsächlichen dienstlichen Tätigkeit von weniger als 25 Prozent“ einen Widerspruch sieht, bittet der dbb in der Begründung um Klarstellung.

Zu § 34: – Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn

§ 34 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 schreibt für den Aufstieg in den gehobenen und höheren Dienst entweder den erfolgreichen Abschluss eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes oder eines Hochschulstudiums sowie eine berufspraktische Ausbildung vor. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass zurzeit für die Laufbahn des höheren Dienstes nur einzelne fachspezifische Vorbereitungsdienste eingerichtet sind. Dies hätte zur Folge, dass der Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes in den weitaus überwiegenden Fällen nur über ein Hochschulstudium zuzüglich einer berufspraktischen Ausbildung erfolgen könnte.

Zu §§ 35 bis 38 - Aufstieg

Die praktizierten Aufstiegsverfahren vom gehobenen in den höheren Dienst der Bundesverwaltung haben sich in der Vergangenheit bewährt. Wenn ein Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes nun im Rahmen eines Studiums auch an einer externen Hochschule möglich ist, erscheint eine Konkretisierung von Ablauf und Durchführung notwendig. Hierzu gehört beispielsweise eine Festlegung, ob eine Höchststudiendauer vorgesehen ist. Zu regeln wäre etwa auch, welche Folgen ein Nichtbestehen der Prüfung bzw. eine Überschreitung der Höchststudiendauer oder ein Abbruch des Studiums hätten.

Einer Regelung bedarf, dass der Aufstieg in den höheren Dienst auch künftig intern absolviert werden kann. Nach der Umsetzung des Bologna - Prozesses und Festschreibung des Masterabschlusses ist ein Master - Studiengang an der Fachhochschule des Bundes ausdrücklich vorzusehen.

Zu § 35 - Auswahlverfahren

Aus § 35 Abs. 2 Satz 2 des Entwurfs geht nicht eindeutig hervor, dass bei der Altersgrenze nicht auf den Beginn der Ausbildung (und damit den Zeitpunkt der Zulassung zum Aufstieg) abgestellt wird, sondern auf das Lebensalter am letzten Tag der Ausschreibungsfrist. Hier wird eine entsprechende Klarstellung empfohlen. In § 35 Abs. 3 Satz 2 wird eine dahingehende Ergänzung angeregt, dass im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern davon abgewichen werden kann, dass die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, das Bundesverwaltungsamt oder die Fachhochschule des Bundes mit der Durchführung der Auswahlverfahren betraut werden können.

Zu § 38 – Teilnahme an Hochschulausbildungen

Der dbb hält es für notwendig, in der Begründung aufzunehmen, dass insbesondere im technischen Bereich, nun die Möglichkeit besteht, als Beamter seinen Master an einer Hochschule zu machen. Weder aus dem Gesetzestext noch aus der Begründung wird dies deutlich.

Zu § 41 - Laufbahnwechsel

Der dbb kritisiert, dass ein Laufbahnwechsel nur aus dienstlichen Gründen zulässig sein soll. Hier sollte der Beamte zumindest auch die Möglichkeit haben, sich für einen Laufbahnwechsel bewerben zu können.

Die Qualifizierung zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für die neue Laufbahn soll in erster Linie durch eine entsprechend hinreichende erfolgreiche Berufspraxis nachgewiesen werden können, so § 41 Abs. 2. Daher schlägt der dbb zur Verdeutlichung vor, dass in § 41 Abs. 2 folgender Satz angefügt wird:

„Die Qualifizierung zum Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn kann auch durch entsprechende Berufserfahrung nachgewiesen werden.“

Zu § 44 – Internationale Verwendungen

Der dbb ist der Meinung, dass § 44 positiver formuliert werden sollte, um möglichst mehr Beamte als in der Vergangenheit zu motivieren, sich für internationale Verwendungen zu melden. Daher sollte die Formulierung so gestaltet werden, dass sich Zeiten eines Urlaubs für die Tätigkeit in einer öffentlichen zwischenstaatlichen und überstaatlichen Einrichtung positiv auf das berufliche Fortkommen der Beamtinnen und Beamten auswirken.

Zu § 45 -Personalentwicklung

Die bindende Verpflichtung zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes gemäß § 45 Abs. 1 des Entwurfs wird vom dbb nachdrücklich begrüßt.

Die Regelung des § 45 Abs. 2 wird bis auf die Nummer 7 begrüßt.

Der dbb fordert, dass es im Rahmen der Personalentwicklungskonzepte eine Vorgesetztenbeurteilung gibt. Wenn mit § 45 Abs. 2 Nr. 6 eine solche gemeint und gewollt sein sollte, müsste dieses auch klar gesagt werden. Mitarbeiter/innen müssen sich der Beurteilung durch (im Regelfall) zwei Vorgesetzte stellen, dann kann auch von Vorgesetzten verlangt werden, dass sich diese dem „Urteil“ der Mitarbeiter stellen. Der dbb erwartet hier ein klares Bekenntnis des Verordnungsgebers für eine Vorgesetztenbeurteilung. Denn seit langem gehört das Vorgesetztenfeedback zu den wesentlichen Elementen einer modernen Führungskultur in Unternehmen und Verwaltungen. Noch festzulegen bleibt, wie die Einschätzung aussehen wird, was mit den Ergebnissen geschieht, wer von diesen Kenntnis erlangt und welche Konsequenzen ggf. damit verbunden werden.

Der im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten geforderte regelmäßige Wechsel der Verwendung gemäß § 45 Abs. 2 Nr. 7 ist differenziert zu betrachten. Häufige Verwendungswechsel wirken sich in der Regel auch negativ auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die Qualität der geleisteten Arbeit aus, belasten den Beschäftigten und dürfen daher nicht zum Selbstzweck werden.

Gerade im mittleren Dienst überwiegt die Spezialisierung in bestimmten Aufgabebereichen, schließt jedoch in bestimmten Fachbereichen eine größere Verwendungsbreite im Rahmen der Personalentwicklung nicht aus.

Im gehobenen Dienst sollte in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 die Verwendungsbreite zielorientiert praktiziert werden. Aber auch in diesem Bereich gibt es Spezialisten, für die eine formal notwendige Verwendung auf anderen Dienstposten unnötig ist und sich letztlich auch für die Verwaltung negativ auswirkt. Auf jeden Fall sollte den Beschäftigten jedoch bis zum Erreichen der Besoldungsgruppe

sollte den Beschäftigten jedoch bis zum Erreichen der Besoldungsgruppe A 11 die Möglichkeit geboten werden, sich aktiv um eine andere Verwendung zu bemühen, um sich zu orientieren und Erfahrungen zu sammeln, damit sie sich später für die Verwendung in Spitzenämtern, insbesondere wenn sie mit einem Anforderungsprofil versehen sind, qualifizieren können.

Aus Sicht des dbb erscheint es fraglich, dass nach § 45 Abs. 3 nur die oberste Dienstbehörde über die Ausgestaltung des Personalentwicklungskonzeptes entscheidet. Dies ist gerade für Fachbehörden mit ihren besonderen Problematiken nicht zielführend.

Zu § 46- Dienstliche Qualifizierung

Die Vorschrift ist insgesamt zu konkretisieren. Maßnahmen der dienstlichen Qualifizierung müssen definiert und allen in Betracht kommenden Beamtinnen und Beamten gleichermaßen angeboten werden. Der Zugang zu den Qualifizierungsmaßnahmen darf nicht unter Hinweis auf anderweitige dienstliche Gründe (z. B. Personalbedarfs, Unabkömmlichkeit vom Arbeitsplatz) eingeschränkt werden.

Der dbb fordert zudem, dass § 46 Abs. 3 in eine „Muss“-Regelung umgewandelt wird. Der Beamte muss für seine Eignung entsprechende Gelegenheit bekommen, an dienstlichen Qualifizierungen nach Abs. 1 Nr. 2 teilnehmen zu können, sofern das dienstliche Interesse gegeben ist.

Zu § 48 – Inhalt der Beurteilung

Durch die Regelung des § 48 Abs. 2 Satz 2 des Entwurfs wird das Instrument der „Zielvereinbarungen“ als zulässiges Erkenntnismittel bei der Anfertigung dienstlicher Beurteilungen in die BLV eingeführt. Dieses Instrument ist bisher lediglich als Personalführungsinstrument zur Stärkung der eigenverantwortlichen Aufgabenerledigung auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen sowie bei der leistungsorientierten Bezahlung der Tarifbeschäftigten eingesetzt worden. Es gibt noch keinerlei Erfahrungen mit der flächendeckenden Auswertung von Zielvereinbarungen innerhalb der gängigen Beurteilungsverfahren in der Bundesverwaltung. Der Verwaltungsaufwand könnte ggf. enorm sein. Daher sind aus Sicht des dbb weitere Erläuterungen zu der gesamten Thematik notwendig.

Zu § 49 – Beurteilungsverfahren und -maßstab

Die obersten Dienstbehörden verfügen seit langem über unterschiedliche Beurteilungssysteme. In manchen Ressorts fand die Beurteilung im Gremium statt, so z. B. in der Bundesfinanzverwaltung. Dies hat sich grundsätzlich bewährt. Das Gremium dient der Kontrolle gleicher Maßstäbe und Bewertung der Leistungen, insbesondere auch im Hinblick auf die Verwendung der zu Beurteilenden in unterschiedlichen Bereichen. Ohne Zweifel gibt es wie in jedem Beurteilungssystem Schwächen der objektiven Bewertung, da bei den handelnden Personen subjektive Einflüsse nicht ausgeschlossen werden können. Darüber hinaus können Beurteilungsergebnisse von den Stärken und Schwächen der vortragenden Vorgesetzten abhängig sein. Es wird seitens des dbb daher keine Notwendigkeit für eine generelle oder standardisierte Regelung von Beurteilungen innerhalb der BLV gesehen. Die inhaltlichen Vor-

gaben sowie diejenigen zum Verfahren erscheinen zu detailliert und würden im Ergebnis beispielsweise im Auswärtigen Dienst die erneute Novellierung der gerade in Kraft gesetzten Beurteilungsrichtlinie erforderlich machen. § 49 sollte gekürzt werden und die Regelung des Inhalts und des Verfahrens den obersten Dienstbehörden überlassen bleiben.

Das in der BLV vorgeschriebene System von Erst- und Zweitbeurteilern ist nicht neu. Ob es allerdings gegenüber Gremien das bessere System darstellt, wird vom dbb bezweifelt. Daher sollte in der Bundeslaufbahnverordnung auch die Möglichkeit geschaffen werden, Gremienbeurteilungen beizubehalten.

Der Sinn und Zweck der künftig durchzuführenden Beurteilungskonferenzen erschließt sich dem dbb nicht. Die Festlegung der Beurteilungsmaßstäbe auf der Basis einer anonymen Gesamtschau ist letztlich abschließend nicht hinreichend zu würdigen.

Der dbb lehnt Richtwerte bei der dienstlichen Beurteilung generell ab. Sie erschweren oder verhindern eine sachgerechte Beurteilung in vielen Fällen. Es gibt eine Reihe von Bereichen und Organisationseinheiten, in denen eine weitaus höhere Zahl von Beamtinnen und Beamten Spitzenleistungen erbringen, aber auf Grund der noch eingegengten Quotierung nicht ihren Leistungen entsprechend beurteilt werden können.

Die beabsichtigten zusätzlichen Richtwerte für die nachfolgenden Noten innerhalb der 80 %-Gruppe sind vollkommen unakzeptabel. Damit werden Unfrieden, Neid und Missgunst gefördert, aber gerade nicht die Leistungsbereitschaft und respektable Verhaltensmuster. Die Einzelfallgerechtigkeit bleibt auf der Strecke und das Vertrauen in die gute Zusammenarbeit wird beschädigt. Dies führt nach Ansicht des dbb nicht zum erklärten Ziel der Leistungssteigerung, wirkt im Gegenteil demotivierend und bewirkt damit negative Begleitumstände zur ohnehin engen Personalwirtschaft der Behörden.

Sollte dennoch an Richtwerten festgehalten werden, fordern wir zumindest die Beibehaltung der bisherigen Quoten in § 41 a BLV. Eine kurzfristige Umstellung, wie im Entwurf vorgesehen, hätte nicht zuletzt zur Folge, dass eine größere Zahl von Beamtinnen und Beamten mit Spitzennoten, also die Leistungsträger, ohne ihr Zutun und ohne Änderung im Leistungsbild schlechter beurteilt werden müssten. Dies führt notwendigerweise zu Motivationsverlusten.

Gem. § 49 Abs. 4 des Entwurfs ist die Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten im vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihm oder ihr zu besprechen. Der dbb fordert, dass diese Besprechung eine konkrete Begründungspflicht für Einzel- und Gesamtnoten beinhaltet. Die neue BLV hat sich eine erhöhte Transparenz der Bewertungen zum Ziel gesetzt. Dazu ist die Regelung in § 49 des Entwurfs nicht genügend kongruent. Der dbb fordert deshalb in § 49 Abs. 5 das Wort „soll“ durch „ist“ zu ersetzen. Nur für den Fall, dass aufgrund besonderer Gegebenheiten ein Notenspiegel die Möglichkeit einer De-Anonymisierung eröffnet, ist von einer Veröffentlichung abzusehen. Jedoch hat eine andere den Datenschutzvorgaben entsprechende Veröffentlichung mit vergleichbarem Informationsgehalt zu erfolgen. Soweit dieses nicht

in den Text aufgenommen wird, ist dieses in der Begründung klarzustellen: Ausnahme einer Veröffentlichung des Notenspiegels nur aufgrund des Datenschutzes.

zu Anlage 1 (zu § 9):

Anlage 1 BLV-Entwurf korrespondiert mit Anlage I BBesG. Aus dem Dienstrechtsneuregelungsgesetz sind folgende Änderungen, die sich aus dem Entwurf der BLV ergeben, nicht ersichtlich. Es muss insofern eine Synchronisation mit dem aktuellen Entwurf des DNeuG erfolgen.

• Besoldungsgruppe A 9

In Anlage 1 BLV-Entwurf fehlt die Amtszulage bei Besoldungsgruppe A 9m (A 9m +Z), die sich aus Fußnote 3 bei Besoldungsgruppe A 9m in Anlagen I, IX Bundesbesoldungsordnungen A und B ergibt. Nach dem Entwurf des DNeuG ist eine Abschaffung der Amtszulage in Besoldungsgruppe A9m, die beim dbb auf scharfen Protest stoßen würde, nicht beabsichtigt. Wir gehen davon aus, dass es sich einerseits um eine besoldungsrechtliche, andererseits um eine laufbahnrechtliche Norm handelt.

• Besoldungsgruppe A 10

Aus der Fußnote bei Besoldungsgruppe A 10 in Anlage 1 BLV-Entwurf ("Eingangssamt im gehobenen technischen Verwaltungsdienst") ist zu schließen, dass das Eingangssamt A 10 für alle Beamten, für die als Laufbahnbefähigung ein Fachhochschulabschluss gefordert und nachgewiesen wird, abgeschafft werden soll. Das Eingangssamt A 10 ergab sich bislang aus Fußnote 1 zu Besoldungsgruppe A 10 in Anlage I BBesG. Art. 2 Abs. 1 Haushaltsstrukturgesetz vom 18.12.1975 sah vor, dieses nur auf Beamte des gehobenen technischen Dienstes anzuwenden ("Suspendierung"). Aus dem Entwurf des DNeuG ist insoweit keine Änderung ersichtlich. In der BLV ist eine Klarstellung erforderlich. Sollte beabsichtigt sein, die Suspendierung des Eingangsamts A 10 im nichttechnischen Dienst durch eine Rückstufung auf A 9 zu ersetzen, würde dies wiederum zu Protest des dbb führen. Vielmehr ist die Aufhebung der Suspendierung und die Öffnung des Eingangsamts A 10 für den nichttechnischen Dienst zu fordern.

• Besoldungsgruppe A 11

Die Amtsbezeichnung "Amtsman/Amtsrau" kann nur als redaktionelles Versehen gewertet werden. Bei "Amtmann" handelt es sich um eine historische Bezeichnung: *"Ein Amtmann war seit dem Mittelalter ein Bediensteter des Adels oder des Klerus, der meist selbst dem niederen oder mittleren Adel angehörte und zur Verwaltung von Gütern (Burgen, Dörfer usw.) eingesetzt wurde. Er trieb die Steuern ein und befahl eine kleine bewaffnete Einheit, mit der er bis zu einem gewissen Maß für Sicherheit und Ordnung sorgen konnte. Die weibliche Bezeichnung Amtfrau hat sich weitgehend durchgesetzt."* (Quelle: Wikipedia)

An den Bezeichnungen "Amtmann/Amtfrau" sollte festgehalten werden.

• Besoldungsgruppe A 16

Die Amtsbezeichnung „Leiter (Direktor) der Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung (BSU) fehlt.

• Zulässige Zusätze zu Amtsbezeichnungen

Der dbb begrüßt, dass für die Angehörigen der Zollverwaltung auch in Zukunft der Zusatz "Zoll-" zur Amtsbezeichnung in allen Laufbahnen vorgesehen ist. Besondere Amtsbezeichnungen, die auch bei den Polizeien von Bund und Ländern verwendet werden, dienen der Corporate Identity und der Motivation. Allerdings werden in Anlage 1 BLV-Entwurf die zulässigen Zusätze zu den Amtsbezeichnungen -ebenfalls abweichend von Anlage I BBesG -drastisch reduziert.

Im Einzelnen sind die Festlegungen bei folgenden Zusätzen nicht schlüssig:

o **"Regierungs-**

Im höheren Dienst ist der Zusatz "Regierungs-" weiterhin vorgesehen, nicht jedoch im mittleren und gehobenen Dienst, obwohl er in diesen Laufbahnen, beispielsweise in Ministerien, gebräuchlich ist.

o "Zollschiffs-"

Nach Anlage 1 BLV-Entwurf würden die nautischen und maschinentechnischen Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Wasserzolldienstes (Bestand) künftig Amtsbezeichnungen wie "Technischer Zollobersekretär" führen. Diese Änderung kann im Hinblick auf die Besonderheiten des Dienstes an Bord nicht gewollt sein, zumal im gehobenen Dienst die Amtsbezeichnung "Zollseekapitän" zulässig wäre. Im mittleren Wasserzolldienst (Patentinhaber) sollte daher auch weiterhin der Zusatz "Zollschiffs-..." zulässig sein.

o "Ministerial-"

Entgegen Anlage 1 BLV-Entwurf sollte der Zusatz "Ministerial-..." beibehalten werden.

zu Anlage 2 (zu § 10 BLV-Entwurf)

Die vorgesehene Zuordnung der Laufbahn des mittleren Dienstes der Fernmelde- und Elektronischen Aufklärung des Bundes zur Laufbahn des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist nach den geforderten Einstellungs Voraussetzungen und Ausbildungsinhalten des Vorbereitungsdienstes nicht zutreffend. Sie sollte richtigerweise der Laufbahn des mittleren technischen Verwaltungsdienstes zugeordnet werden.

Entsprechendes gilt auch für die Laufbahn des gehobenen Dienstes der Fernmelde- und Elektronischen Aufklärung des Bundes, die in Anlage 2 gar nicht erfasst ist. Auch hier sollte eine Zuordnung zur Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes erfolgen.

Ein fachspezifischer Vorbereitungsdienst ist nach Anlage 2 (zu § 10 BLV-Entwurf) im Bereich des Bundesministerium der Finanzen für den Wasserzolldienst nicht vorgesehen.

Offenbar sollen künftig Dienstposten an Bord von Zollbooten auch für Angehörige des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes ausgeschrieben werden. Im Fall ihrer Auswahl müssten sie eine spezifische Schulung für den Dienst an Bord erhalten. Die Einstellung von Patentinhabern soll offenbar aufgegeben werden. Vor diesem Hintergrund würde es keines besonderen Vorbereitungsdienstes für den mittleren oder gehobenen Wasserzolldienst mehr bedürfen.

Mit den freundlichsten Grüßen



(Peter Heesen)

- Bundesvorsitzender -

vom 18. Mai 2009



150 20

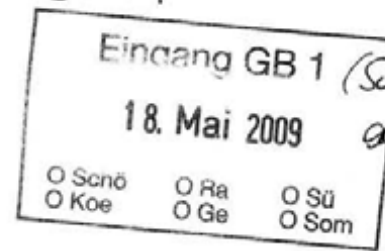
681

2.6.

dbb
beamtenbund
und tarifunion

Herrn
Peter Straub MdL
Präsident des Landtags
von Baden-Württemberg
Konrad Adenauerstraße 3

70173 Stuttgart



Berlin, den 18. Mai 2009

Sehr geehrter Herr Präsident,

Bundestag und Bundesrat werden in den kommenden Wochen über die Umsetzung der Ergebnisse der Föderalismuskommission II beraten und beschließen. Diese sehen u.a. in den Artikeln 109, 109c sowie 115 GG die Einführung einer sogenannten Schuldenbremse mit sehr umfangreichen Detailregelungen bei Bund und Ländern vor.

Auch wir halten Maßnahmen zum Schuldenabbau und zur Schuldenbegrenzung für notwendig und richtig. Wir sehen aber mit großer Sorge, dass die als künftiges Verfassungsrecht vorgesehenen Detailregelungen der Politik, insbesondere den Länderparlamenten, notwendige politische Gestaltungsspielräume zur Sicherung einer guten Zukunft für die Menschen nehmen wird.

Unbeschadet der prinzipiellen Rechtsfrage, ob die vorgesehenen Regelungen nicht schon deshalb verfassungswidrig sind, weil sie fundamental in das Budgetrecht der Länderparlamente eingreifen und damit den Föderalismus aushöhlen, befürchten wir einen Stillstand der politischen Gestaltung, weil das Verbot einer Verschuldung der Länder vielen notwendigen Initiativen Grenzen setzen und Wettbewerb verhindern wird.

Faktisch wird damit den Ländern jegliche Möglichkeit genommen, auf politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren. Dabei belegt die gegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise, dass niemand von uns weiß, welche großen Herausforderungen z. B. bei der Bildung oder der inneren und äußeren Sicherheit auf die Politik künftig zukommen. Für den Bund gilt das neben innenpolitischen Problemen auch für europäische und internationale Herausforderungen.

Wenn wir aus der Gesetzgebung der letzten Jahre alle miteinander Eines gelernt haben, dann ist es die Erkenntnis, dass in praxi immer wieder Korrekturen notwendig werden,

vom 18. Mai 2009

weil kein Gesetzgeber alle Entwicklungen vorhersehen kann. In der Gesetzgebung ist eine Korrektur vergleichsweise einfach, nicht aber beim Grundgesetz.

Hier wird stets eine Zwei-Drittel-Mehrheit in zwei Parlamentskammern benötigt, - ein Unterfangen, von dem wir angesichts der Zunahme der Parteienvielfalt in den deutschen Parlamenten glauben, dass es immer schwieriger werden wird. Ein Blick nach Österreich belegt, dass selbst eine so genannte große Koalition nicht mehr über eine verfassungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeit verfügt.

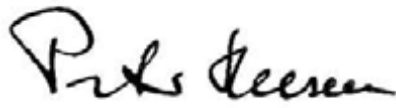
Deshalb halten wir es für sachgerecht, von einer verfassungsrechtlichen Detailregelung abzusehen und stattdessen über eine Grundsatzgesetzgebung Regelungen zu treffen.

Wir wissen, dass angesichts des Beratungsfortschritts eine solche Revision des vorliegenden Gesetzentwurfs nicht einfach ist; er wäre aber die sauberste Lösung. Er würde zugleich verhindern, dass die Axt an die Wurzel des Föderalismus gelegt wird, was mit der beabsichtigten Verfassungsänderung faktisch geschieht.

Unser Eindruck ist, dass das eingeleitete Gesetzgebungsverfahren, das vor allem die Länder betrifft und trifft, bislang in den Länderparlamenten nicht hinreichend diskutiert worden ist. Deshalb bitten wir Sie ganz herzlich, dieses Schreiben, zu dem wir uns unbeschadet vieler gesellschaftspolitischer Unterschiede zwischen unseren Organisationen aus Sorge um die Zukunft veranlasst sehen, allen Abgeordneten Ihres Hauses als Abdruck zur Verfügung zu stellen.

Wir danken bereits im Voraus für Ihre Bemühungen.

Mit den freundlichsten Grüßen



(Peter Heesen)
- DBB-Bundesvorsitzender -



(Frank Bsirske)
- ver.di-Vorsitzender -



Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung

Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung
vom 5. Oktober 2007



Die Bundesregierung, vertreten durch den Bundesminister des Innern, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit den Mitgliedsgewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), TRANSNET und IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sowie der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) mit seinen Mitgliedsgewerkschaften Bund Deutscher Forstleute (BDF), BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft, Bundespolizeigewerkschaft – Verband Innere Sicherheit (bgv), Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im öffentlichen Dienst (BTB), Deutscher Anwaltsverein (DAAV), Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG), Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Fachverband Wasser- und Schifffahrtsverwaltung e. V. (FWSV), Verkehrsgewerkschaft GDBA, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB), verband der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister (vbba), Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes (VBGR), Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB), VdB Bundesbankgewerkschaft, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt (VDL), Verband Hochschule und Wissenschaft (VHW) sowie Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst (VRB)

wollen gemeinsam Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung fördern und stärken. Sie haben sich daher auf folgende Grundsätze, Ziele und Maßnahmen verständigt:

I. Grundsätze

Der verschärfte internationale Wettbewerb im Zeichen der Globalisierung stellt steigende Anforderungen auch an Staat und Verwaltung. Die Erwartungen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen an Qualität und Schnelligkeit öffentlicher Dienstleistungen sind gestiegen. Der demographische Wandel wird nicht nur die künftige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung beeinflussen, sondern sich auch auf Aufgaben, Strukturen und Finanzen der öffentlichen Verwaltung auswirken. Vor allem die rasante Entwicklung der Informationstechnologie und nicht zuletzt die schwierige Lage der öffentlichen Haushalte machen insbesondere prozessorientierte Reformen von Staat und Verwaltung notwendig. Vor diesem Hintergrund sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Der öffentliche Dienst braucht eine innovationsfreundliche Verwaltungskultur.

2. Die wichtigste Ressource des öffentlichen Dienstes ist sein Personal. Eine zukunftsorientierte Verwaltung ist nur zu erreichen, wenn die Beschäftigten ihre Ideen und Erfahrungen einbringen und Veränderungsprozesse im Rahmen einer kooperativen Führung mitgestalten können.
3. Neben einer gründlichen und umfassenden Ausbildung ist die lebenslange Fortbildung von entscheidender Bedeutung. Um den sich verändernden Anforderungen gerecht zu werden und sich neue berufliche Perspektiven zu erschließen, sind die Beschäftigten verpflichtet, ihre Leistungsfähigkeit und Kompetenz zu erweitern. Der Bund gewährleistet die entsprechende Fortbildung.
4. Die Leistungsstärke der Verwaltung hängt von eigenverantwortlich handelnden Beschäftigten ab. Ihre Motivation wird wesentlich durch die Beschäftigungsbedingungen beeinflusst, wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betriebliche Gesundheitsförderung, leistungsorientierte Bezahlung und nicht zuletzt Sicherheit des Arbeitsplatzes.
5. Die öffentliche Verwaltung braucht auf allen Ebenen kompetente und engagierte Führungskräfte, die anforderungsgerecht ausgewählt werden. Führungskräfte einschließlich des Führungskräftenachwuchses sind besser und intensiver auf ihre Aufgaben vorzubereiten und kontinuierlich fortzubilden.
6. Durchgängiges Leitmotiv einer modernen Verwaltung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern, die bei Entscheidungsprozessen von vornherein, regelmäßig und systematisch zu berücksichtigen ist (Gender-Mainstreaming).

Führungskräfte tragen für die Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in besonderer Weise Verantwortung.

7. Das Personalmanagement berücksichtigt die demographische Entwicklung.
8. Die Modernisierung der Bundesverwaltung wird sozialverträglich gestaltet.

II. Ziele und Handlungsfelder

Die Bundesregierung und die Gewerkschaften haben das gemeinsame Ziel, die Bürgerorientierung der Verwaltung sowie deren Dienstleistungsqualität und Wirtschaftlichkeit zu fördern. Dieses Ziel verfolgt das Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen einschließlich des Programms E-Government 2.0“ vom 13. September 2006 und dessen Konkretisierung durch den Umsetzungsplan 2007 vom 28. Februar 2007. Die Ziele von Verwaltungsmodernisierung und E-Government sind nur im vertrauensvollen Zusammenwirken und gemeinsam mit den Beschäftigten und deren Interessenvertretungen zu erreichen.

Handlungsbedarf besteht insbesondere in den Bereichen Personalmanagement, Steuerung, Organisation, E-Government und internationale Kooperationsfähigkeit:

1. Personalmanagement

Die öffentliche Verwaltung braucht ein professionelles, vorausschauendes und motivierendes Personalmanagement und eine Führungskultur, welche die Beschäftigten in Entscheidungen über Ziele und Maßnahmen einbezieht. Dazu gehören gezielte Personalentwicklung, richtiger Personaleinsatz und motivierende Personalführung. Personalverantwortliche müssen vor allem die folgenden Bereiche aktiv gestalten:

- Objektive und transparente Personalauswahl unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Aspekte,
- Aufbau entwicklungsfördernder Arbeits-, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen, z. B. durch Zielvereinbarungen, Personalführungsgespräche, Mitarbeitergespräche und Konfliktmoderation,
- Delegation von Verantwortung und Förderung der Eigenverantwortlichkeit,
- Vermittlung der erforderlichen neuen Qualifikationen und Kompetenzen insbesondere auch unter Berücksichtigung des steigenden Anteils der älteren Beschäftigten,
- angemessene Berücksichtigung von internationalen Verwendungen sowie
- frühzeitige und dauerhafte betriebliche Förderung von Gesundheit, Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und damit der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Übrigen gilt das Arbeitsschutzgesetz.

2. Steuerung

Die Modernisierung der Bundesverwaltung soll die Rechts- und Sozialstaatlichkeit sowie die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung stärken. Sie wird zu einem großen Teil von der Fähigkeit der Führungskräfte bestimmt, Personal- und Finanzressourcen ergebnis- und wirkungsorientiert und zugleich wirtschaftlich zu steuern und transparent zu gestalten. Betriebswirtschaftliche Steuerungsmodelle müssen den verschiedenen Aufgaben- und Prozesstypen in den Behörden (z.B. Vollzugsdienste, allgemeine Verwaltung) gerecht werden. Sie unterstützen eine professionelle und ergebnisorientierte Behördenarbeit.

3. Organisation

Die Verwaltung soll innovativer Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen sein. Wichtige Bestandteile der Modernisierung sind Vereinfachung und elektronische Unterstützung sowie Verknüpfung von Prozessen zwischen Behörden, Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen. Eine prozessorientiert organisierte Verwaltung betrachtet die Verfahren nicht nur unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten, sondern auch unter den Gesichtspunkten der Effektivität und Bürgerfreundlichkeit. Eine vernetzte Verwaltung erlaubt es, Prozesse in Entscheidungs- und Unterstützungsaufgaben zu gliedern und Aufgaben ortsunabhängig zu erfüllen (z.B. in Dienstleistungszentren). Dadurch können Investitionen in moderne Technologien behördenübergreifend genutzt werden, Investitionskosten aufgeteilt, Professionalität durch Bündelung von Expertenwissen erhöht und Redundanzen vermieden werden.

Aufgabenkritik und Geschäftsprozessoptimierung dienen der Konzentration auf Kernaufgaben und der Verbesserung der Verwaltungsabläufe. Die Interessen der Beschäftigten sind zu beachten.

4. E-Government

Die IT-Nutzung durch die Verwaltung und die IT-basierte Kommunikation (E-Government) haben sichtbare Modernisierungserfolge und Leistungsverbesserungen für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen bewirkt. Verwaltungsvorgänge von der Personalverwaltung über das Management von Dienstreisen bis hin zu Fachverfahren werden inzwischen elektronisch abgewickelt. Die öffentlichen Verwaltungen sind mit PC-Arbeitsplätzen ausgestattet, per E-Mail erreichbar und bieten Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen Informationen im Internet an oder ermöglichen im Idealfall Verwaltungsverfahren auf Wunsch vollständig online. Den Weg des E-Governments haben nahezu alle Industriestaaten beschritten, um in einer globalisierten Welt mit moderner und kundenorientierter Verwaltung wettbewerbsfähig zu bleiben.

IT-Potenziale werden genutzt, um die Effizienz der bestehenden Arbeitsteilung zu steigern. Das Potenzial von E-Government für die Verwaltungsmodernisierung aber reicht weiter. Die vielfäl-

tigen Beziehungen der Verwaltung zu Bürgerinnen und Bürgern, zu Lieferanten und Kunden, zur Politik und zu anderen Verwaltungsorganisationen können neu gestaltet werden. Hierdurch wird E-Government zu einem wichtigen Reforminstrument. Deshalb müssen Organisation und Geschäftsprozesse überprüft und die Kompetenzen gestärkt werden.

5. Internationale Kooperationsfähigkeit

Die Bundesverwaltung agiert in einem immer dichter werdenden Netzwerk europäischer und internationaler Organisationen. Um die Interessen der deutschen Bürgerinnen und Bürger sowie der deutschen Wirtschaft kompetent und nachhaltig zu vertreten, verbessert sie ihre internationale Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit durch Zusammenarbeit bei der Verwaltungsmodernisierung in der EU. Sie fördert auf diese Weise den internationalen Erfahrungsaustausch über Verwaltungsinnovationen und lernt von guten Beispielen im internationalen Wettbewerb um die besten Lösungen und Konzepte öffentlicher Organisationen.

III. Fortbildung und Führungskräfteentwicklung

Verwaltungsmodernisierung und E-Government stellen erhöhte Anforderungen an die fachlichen, methodischen, sozialen, persönlichen und internationalen Kompetenzen aller Beschäftigten. Deshalb werden die Fort- und Weiterbildungsangebote des Bundes gestärkt und neu ausgerichtet. Einmal erworbenes Wissen reicht nicht mehr für ein gesamtes Berufsleben. Lebenslanges Lernen wird durch maßgeschneiderte Fort- und Weiterbildungskonzepte gefördert. Hierzu gehören sowohl Seminare in Bildungseinrichtungen, die unterschiedliche Lernziele, Lernformen und Lernmethoden berücksichtigen, als auch verschiedene on-the-job-Maßnahmen (Coaching, Teamarbeit, Inhouse Schulungen, klassische Fachlektüre oder Computer basierte Trainings). Spezifische Personalförderprogramme, wie Tauschprogramme mit der Wirtschaft oder internationalen Organisationen, ergänzen das Angebot.

Durch flexible Fortbildungsansätze und –methoden (z.B. E-Learning) und entsprechende Arbeitsbedingungen werden Arbeit und Lernen enger miteinander verzahnt. Die besondere Situation der Beschäftigten mit familiären Pflichten sowie der Teilzeit- und Telearbeitskräfte wird dabei besser berücksichtigt.

1. Fachfortbildung

Die fachorientierte Fortbildung unterstützt die Verwaltungsmodernisierung. Besondere Bedeutung kommt der Vermittlung von Methoden und Instrumenten eines modernen Verwaltungsmanagements zu, z.B. Projekt- und Qualitätsmanagement, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Controlling, Prozessoptimierung und flexible Haushaltsinstrumente. Daneben sind für die The-

men Gesetzesfolgenabschätzung, Bürokratiekostenmessung und Rechtsbereinigung unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen Angebote zu gestalten.

2. Verhaltensorientierte Fortbildung

Steigende Anforderungen und wachsender Zeitdruck bestimmen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Deshalb werden Fortbildungsmaßnahmen zu Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Kommunikation, Konfliktmanagement und Stressprävention im erforderlichen Umfang angeboten.

3. Internationale Fortbildung

Durch den europäischen Integrationsprozess nimmt die Anzahl von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung mit EU-Bezug ständig zu. Auch der Zusammenarbeit im internationalen Bereich – über den europäischen Bereich hinaus – kommt eine große Bedeutung zu. Daher muss die Kooperationsfähigkeit auf EU- und internationaler Ebene, insbesondere die Vermittlung interkultureller Kompetenz und Sprachkompetenz, verstärkt werden.

4. Führungskräfteentwicklung

Die permanente Weiterqualifizierung von Führungskräften und des Führungsnachwuchses wird intensiviert. Auch erfahrenen und höheren Führungskräften werden attraktive und anspruchsvolle Fortbildungen angeboten. Führungskräfte sind zu lebenslangem Lernen und ständiger Fortbildung verpflichtet.

Das Bild der Führungskraft wird heute auch durch Managementfähigkeiten geprägt: Kernkompetenzen in den Bereichen Mitarbeiterführung, Gender Mainstreaming, Gesundheitsmanagement, Ressourcenverantwortung, Steuerung der eigenen Organisationseinheit und Gestaltung von Veränderungsprozessen sind unverzichtbar. Moderne Personalführungsinstrumente wie Zielvereinbarungen, Leistungsbewertungen, Personalführungs- und Mitarbeitergespräche müssen den Führungsalltag prägen. Die erfolgreiche Einführung und Umsetzung leistungsorientierter Bezahlung, die Beschäftigte durch Leistungsanerkennung nachhaltig bestätigt und motiviert, stellt hohe Anforderungen an die Führungs- und Kommunikationsfähigkeit.

Führungskräfte tragen Verantwortung für die Weiterqualifizierung und Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in regelmäßigen Mitarbeiter- und Qualifizierungsgesprächen Fortbildungswünsche und Fortbildungsbedarf zu erörtern und Fortbildungsmaßnahmen zu vereinbaren. Der Vereinbarung ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange zu entsprechen.

5. Bildungscontrolling

Fort- und Weiterbildung werden regelmäßig im Rahmen des Bildungscontrollings auf Effektivität und Effizienz geprüft. So können die Qualität des Angebots kontinuierlich verbessert und hohe Qualitätsstandards gewährleistet werden.

IV. Sozialverträgliche Gestaltung

Wenn Aufgabenkritik und Modernisierung der Verwaltungsabläufe zu Veränderungen in der Bundesverwaltung führen, sind diese sozialverträglich, d.h. unter sorgfältiger Abwägung zwischen den persönlichen Interessen der Beschäftigten und den dienstlichen Erfordernissen sowie unter Berücksichtigung der regionalen Strukturen durchzuführen, um betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Die Beschäftigten erhalten gezielte Fortbildungs- oder Umschulungsangebote, damit sie sich auf neue Aufgaben vorbereiten können.

Sollte es zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen kommen, der nicht durch normale Fluktuation aufgefangen werden kann, werden entsprechende Arbeitsplatzangebote entwickelt. Einzelheiten können in gesonderten Vereinbarungen geregelt werden.

V. Beteiligung der Beschäftigten, Personalvertretungen und Gewerkschaften

Über die Entwicklung und Evaluation der Programme und Pläne findet ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den Gewerkschaften statt. Hierzu und zur Klärung von Auslegungsfragen der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung wird ein Konsultationskreis gebildet, dem Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums des Innern und der Gewerkschaften angehören und der mindestens zweimal jährlich zusammentritt. Dabei werden die Gewerkschaften rechtzeitig und umfassend über die Fortentwicklung des Regierungsprogramms, die Umsetzungspläne und die jährlichen Fortschrittsberichte informiert, damit sie Stellung nehmen können.

Die Beschäftigten und die Personalvertretungen werden bei allen Modernisierungsprojekten der Behörden frühzeitig beteiligt.

VI. Ressortvereinbarungen

Auf Grund der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung können die obersten Bundesbehörden mit den zuständigen Gewerkschaften Einzelabkommen zur Verwaltungsmodernisierung für ihre Bereiche schließen, soweit die Aufgaben nicht den Personalvertretungen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz obliegen.

VII. Schlussbestimmungen

Die Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung gilt für die obersten Bundesbehörden und deren nachgeordnete Behörden. Mit dem Abschluss der Vereinbarung treten die Rahmenvereinbarungen zur Modernisierung der Bundesverwaltung zwischen der Bundesregierung, vertreten durch den Bundesminister des Innern, und dem dbb beamtenbund und tarifunion sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den Mitgliedsgewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, GdP, GEW und TRANSNET vom 22. August 2002 außer Kraft. Auf diesen Vereinbarungen basierende Ressortvereinbarungen bleiben in Kraft. Der Abschluss von Tarifverträgen wird von der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung nicht berührt.

Die Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt bis zum 31. Dezember 2010 und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht bis sechs Monate vor Ablauf von einem der Vertragspartner gegenüber den anderen Vertragspartnern gekündigt wird.

Berlin, 5. Oktober 2007

Dr. Wolfgang Schäuble
Bundesminister des Innern

Peter Heesen
Bundesvorsitzender
dbb beamtenbund
und tarifunion

Michael Sommer
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes



„Gemeinsame Initiative zur
Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesregierung“

vom 10. Dezember 2009

**„Gemeinsame Initiative zur Förderung
des Gesundheitsmanagements
in der Bundesverwaltung“**

vom 10. Dezember 2009

Präambel

Die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit den Mitgliedsgewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), TRANSNET und IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sowie der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) mit seinen Mitgliedsgewerkschaften Bund Deutscher Forstleute (BDF), BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft, Bundespolizeigewerkschaft – Verband Innere Sicherheit(bgv), Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im öffentlichen Dienst (BTB), Deutscher Anwaltsverein (DAAV), Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG), Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Fachverband Wasser- und Schifffahrtsverwaltung e. V. (FWSV), Verkehrsgewerkschaft GDBA, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), Verband der Beamten der Bundeswehr (VBB), verband der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister (vbba), Verband der Beschäftigten des gewerblichen Rechtsschutzes (VBGR), Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden (VBOB), VdB Bundesbankgewerkschaft, Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt (VDL), Verband Hochschule und Wissenschaft (VHV) sowie Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst (VRB) haben das gemeinsame Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten des Bundes zu stärken.

Dem dient die Gemeinsame Initiative zur Weiterentwicklung der systematischen behördlichen Gesundheitsförderung und zum Aufbau bzw. zur Fortentwicklung von behördenbezogenen Gesundheitsmanagementsystemen in der Bundesverwaltung.

Die Initiative erfolgt im Geiste der „Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung“, der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ und der „Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung“. Für die Bundesbehörden ist der Auftrag zur systematischen Gesundheitsförderung durch die Umsetzungspläne zum Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ verbindlich.

Die Initiative führt fort, worauf sich die Vertragspartner in der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007 verständigt haben. Ergänzend zu dieser Vereinbarung können Dienststellen und Personalvertretungen Vereinbarungen schließen, um die sich aus der Gemeinsamen Initiative ergebenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse und Anforderungen an den Dienstbetrieb weiter zu konkretisieren. Die Bundesressorts und die in deren Bereich tätigen Gewerkschaften des DGB und des dbb fördern den Abschluss entsprechender örtlicher Vereinbarungen.

Die Partner haben sich auf folgende Grundsätze, Ziele und Vorschläge zum betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagement verständigt:

I. Grundsätze

Gesunde Beschäftigte sind Grundlage für eine zukunftsorientierte und innovative Verwaltung.

Die Ansprüche an die Qualität der Arbeit steigen und erfordern mehr denn je gesunde, qualifizierte, motivierte und zufriedene Beschäftigte. Die Förderung ihrer Gesundheit und die Institutionalisierung eines Gesundheitsmanagements sind wichtige Faktoren für den Erhalt der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung.

Gesundheitsmanagement in den Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen und behördlichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet, die Gesundheit der Beschäftigten als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen.

Deshalb ist die systematische betriebliche Gesundheitsförderung Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung und Personalfürsorge. Sie hat nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Gesundheit der Beschäftigten und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen frühzeitig und dauerhaft zu fördern. Sie ist eng mit der Prävention und der Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in einem ganzheitlichen Verständnis verbunden.

Gesundheitsmanagement zielt nicht nur auf eine konzeptionelle Maßnahmenentwicklung, sondern auch auf die kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit gesundheitsbezogener Aktivitäten. Die Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten, die jeweiligen Arbeitsbedingungen sowie die Unterschiede zwischen Frauen und Männern und die Potenziale der älteren Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen.

Die Gemeinsame Initiative will erreichen, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Förderung der Gesundheit in allen Lebensphasen gewährleistet ist. Sie hat Vorrang vor Maßnahmen, die ausschließlich auftretende gesundheitliche Defizite im Alterungsprozess kompensieren wollen.

Die Verantwortung für das Gesundheitsmanagement liegt beim Dienstherrn/Arbeitgeber. Die aktive Mitwirkung der Beschäftigten ist für das Gelingen der Gesundheitsförderung unerlässlich. Alle Beschäftigten sind für den Erhalt ihrer Gesundheit mitverantwortlich.

Den Führungskräften kommt bei der langfristigen und auf Nachhaltigkeit angelegten behördlichen Gesundheitsförderung eine zentrale Verantwortung zu. Nur wenn der Dienstherr/Arbeitgeber und die Führungskräfte insgesamt Gesundheitsmanagement als eigene Aufgabe verstehen, können sich die positiven Wirkungen entfalten.

Sind für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen erforderlich, müssen sie in ausreichendem und angemessenem Umfang bereitgestellt werden.

Die Kompetenz und die Sensibilisierung der Beschäftigten für die eigene Gesundheit sind unverzichtbar. Sie sollen durch die Gemeinsame Initiative gestärkt werden.

Die Gewerkschaften werden sich aktiv in die „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ einbringen. Sie unterstützen die Gemeinsame Initiative durch Information, Fortbildung und Sensibilisierung ihrer Mitglieder und der Personalräte, durch ergänzende Aktivitäten sowie durch die ständige Begleitung des Prozesses.

II. Ziele eines betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagements

Erklärtes Ziel der Gemeinsamen Initiative ist es, Maßnahmen der Verhältnisprävention (Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen am Arbeitsplatz durch den Dienstherrn/Arbeitgeber) und gegebenenfalls auch der Verhaltensprävention (Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Beschäftigten) zu ergreifen, die dem körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefinden der Beschäftigten förderlich sind und einer Arbeitskultur dienen, in der sich Leistungsmotivation und -fähigkeit der Beschäftigten entwickeln können. Die Bundesregierung bringt dies in den Umsetzungsplänen 2007, 2008 und 2009 zum Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ zum Ausdruck und betont dies gemeinsam mit den Spitzenorganisationen und ihren Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden in der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007.

Das Gesundheitsmanagement zielt auch darauf ab, den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu verbessern und damit den Krankenstand innerhalb der Bundesverwaltung zu verringern.*

Leitvorstellung Gesundheitsmanagement

Das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives und effizientes Verwaltungshandeln. Gesundheitsmanagement ist Bestandteil einer modernen Behörden- und Verwaltungskultur. Es findet Eingang in die Aus- und Fortbildung aller Beschäftigten.

Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sollen sich der Wirkung des eigenen Führungsverhaltens und des eigenen Gesundheitsverhaltens auf die Beschäftigten bewusst sein. Sie haben auf die Anwendung des Instrumentariums zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz zu achten. Gesundheitsmanagement wird Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte.

Mitverantwortung und Beteiligung der Beschäftigten

Die Mitwirkung der Beschäftigten und ihr Engagement als Akteure im Gesundheitsmanagementprozess werden gefordert und unterstützt. Sie sollen durch eigenes Gesundheitsbewusstsein dazu beitragen, den Eintritt von Krankheiten und Unfällen zu vermeiden und Ausfälle wegen Arbeits- oder Dienstunfähigkeit zu vermindern. Entsprechende Angebote zur Förderung des eigenen Gesundheitsbewusstseins werden in Zusammenarbeit mit externen Trägern ausgebaut bzw. neu geschaffen.

* In diesem Rahmen sollten als erste Projekte auf Vorschlag des BMI Fragen der Möglichkeit zu einer Verminderung des Krankenstandes in der Bundesverwaltung sowie auf Vorschlag von DGB und dbb die Erhebung der Gesundheitsbelastungen in der Bundesverwaltung im Mittelpunkt der Erörterungen stehen.

Arbeitsschutz als Bestandteil der Organisation

Nach dem Arbeitsschutzgesetz beinhaltet Arbeitsschutz Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

In der Bundesverwaltung werden die arbeitsbedingten psychischen und physischen Belastungen nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes analysiert. Das beinhaltet Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung sowie Führung und Zusammenarbeit gesundheitsförderlich zu verbessern und soll dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Dabei sind die individuellen Bedürfnisse und die spezifischen Anforderungen an die Beschäftigten zu berücksichtigen.

Vorbeugung und Rehabilitation

Entsprechend dem Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation, Rehabilitation vor Versorgung“ werden in der Bundesverwaltung die Maßnahmen der behördlichen Gesundheitsförderung weiterentwickelt. Vorbeugung hat Vorrang. Die Teilnahme der Beschäftigten an entsprechenden Maßnahmen ist gewollt und wird ermöglicht.

Investitionen in die Gesundheit

Investitionen in die Gesundheit sind für die Beschäftigten und für den Dienstherrn/Arbeitgeber vorteilhaft. So können generell und individuell Ressourcen gestärkt und die Arbeitszufriedenheit erhöht werden. Vorzeitiger Ruhestand auf Grund gesundheitlicher Beschwerden soll durch präventive Maßnahmen vermieden werden. Gesundheitsmanagement kann dazu beitragen, dass die Beschäftigten bis zum Erreichen der Altersgrenze für den Ruhestand die Aufgaben erfüllen können.

III. Umsetzung des betrieblichen/behördlichen Gesundheitsmanagements

Systematische Gesundheitsförderung und in ihrer Folge ein betriebliches/behördliches Gesundheitsmanagement sind von den konkreten behördeninternen Anforderungen, der Struktur und Organisation der jeweiligen Verwaltung und von den Beschäftigten her zu konzipieren, umzusetzen und fortzuentwickeln. Eine systematische Analyse der die Arbeitswelt beeinflussenden Faktoren ist Ausgangspunkt für ein Konzept zum Gesundheitsmanagement. Die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie die Berichterstattung darüber werden kontinuierlich dargestellt, evaluiert und weiterentwickelt.

Neben den verpflichtenden Vorgaben in den Umsetzungsplänen zur systematischen Gesundheitsförderung im Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ und der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung vom 5. Oktober 2007 werden Vereinbarungen, Konzepte, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Ansprechpartner, Handlungshilfen und Leitfäden in der Intranetplattform des Bundes vorgestellt. Diese reichen von Einzelmaßnahmen bis zu strukturierten Konzepten und Programmen. Sie wollen und sollen den Modernisierungsprozess der Bundesverwaltung auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung und dazu das systematische Vorgehen der Behörden in eigener Verantwortung unterstützen, ohne Anspruch auf Verbindlichkeit zu erheben.

Für Analysen und Bewertungen stehen im Bundesdienst mit der Handlungshilfe „Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung“ und dem jährlichen Krankenstands- und Gesundheitsförderungsbericht standardisierte und hilfreiche Instrumente zur Verfügung.

vom 10. Dezember 2009

Evaluationskriterien (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) sowie eine Muster-Mitarbeiter-befragung werden von der Unfallkasse des Bundes entwickelt.

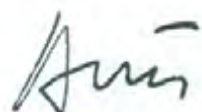
Für entsprechende Befragungen der Beschäftigten in den Dienststellen können auch der Index Gute Arbeit des DGB sowie der Work Ability Index der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingesetzt werden, um die gesundheitliche Situation zu untersuchen und zu verbessern. Für die Fortentwicklung von Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements kann so das Potenzial unterschiedlicher Erhebungsinstrumente genutzt werden.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung unterstützt mit ihrem Fortbildungsangebot das Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus bietet die Unfallkasse des Bundes Beratungen zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsmanagement an. Für Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Vorbeugung von berufsbedingten Erkrankungen sollen insbesondere auch die Angebote von Trägern der Krankenversicherungen einbezogen werden. Praxisorientierte Netzwerke zur betrieblichen/behördlichen Gesundheitsförderung der obersten Bundesbehörden fördern den Austausch.


IV. Austausch zwischen den Beteiligten der Gemeinsamen Initiative

Der Austausch über das Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung ist Aufgabe des Konsultationskreises, der regelmäßig im Rahmen der Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung zusammentritt. Zudem wird die gewerkschaftliche Seite in die Tagung „Gesund im Bund“, die jährlich von der Unfallkasse des Bundes veranstaltet wird und sich an Personal- und Projektverantwortliche in der Bundesverwaltung richtet, aktiv einbezogen.

Berlin, den 10. Dezember 2009



Dr. Hans Bernhard Beus
Staatssekretär
im Bundesministerium
des Innern



Heinz Ossenkamp
Stellv. Bundesvorsitzender
dbb beamtenbund
und tarifunion



Ingrid Sehrbrock
Stellv. Vorsitzende
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

An den
Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion
Herrn
Dr. Peter Struck MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Berlin, den 26. Mai 2008

Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie / Föderalismusreform II

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

ich komme zurück auf unser Gespräch vom 10. April 2008, für das ich mich nochmals bedanken möchte.

Im Rahmen der Föderalismusreform II wird u. a. die Verwaltungszusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen erörtert und der dbb verfolgt diese Diskussion mit großem Interesse.

Die Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie in deutsches Recht kann nach unserer Auffassung nicht losgelöst von Vorschlägen gesehen werden, die im Rahmen der Föderalismusreform II erörtert werden.

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie sieht vor, für Dienstleister einen einheitlichen Ansprechpartner einzuführen. Da über den einheitlichen Ansprechpartner in der Regel alle Verfahren und Formalitäten abgewickelt werden sollen, muss es möglich sein, dass dieser u. a. auch außerhalb der Zuständigkeit seines Verwaltungsträgers tätig sein muss, so dass es einer entsprechenden Regelung hierzu bedarf. Das gilt mindestens dann, wenn Gegenstände in die Bundesverwaltung einbezogen werden. In diesem Zusammenhang werden unterschiedliche Lösungen diskutiert.

Angesichts der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Dezember 2007 zu den nach dem SGB II errichteten Arbeitsgemeinschaften erscheint uns eine klare vom Bund vorgegebene Regelung zwingend notwendig, um den hohen Hürden

des Bundesverfassungsgerichts zum Verbot der Mischverwaltung gerecht zu werden. Nach unserem Kenntnisstand wird derzeit geprüft, ob hinsichtlich der ebenenübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Bund und den Ländern Verwaltungsvereinbarungen oder staatsvertragliche Vereinbarungen getroffen werden müssen.

Angesichts einer beabsichtigten umfassenden Regelung zur Verwaltungszusammenarbeit im Rahmen der Föderalismusreform II regen wir an, dass dieser Aspekt auch im Rahmen der Thematik der Föderalismuskommission II erörtert wird. Der dbb hatte hierzu – vorrangig mit Blick auf die Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II bereits einen Vorschlag für eine grundgesetzliche Regelung unterbreitet, die im Ergebnis auch diese Problematik regeln könnte (Anlage).

Ich wäre Ihnen sehr verbunden, wenn Sie sich dieser Problematik auch im Rahmen Ihrer Funktion als Vorsitzender der Föderalismuskommission II annehmen könnten.

Mit den freundlichsten Grüßen

(Peter Heesen)
- Bundesvorsitzender -

An den
Ausschuss für
Arbeit und Sozialpolitik
des Bundesrates
Platz der Republik 1
11055 Berlin

14. Mai 2010

GB 1 – Schö/Har
Durchwahl: - 5000

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Drs. 226/10)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der dbb beamtenbund und tarifunion möchte, zugleich für die im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der kommunalen Träger organisierenden Mitgliedsgewerkschaften: der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), der kombi gewerkschaft, und der vereinigung der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienst-leister (vbba), zu dem Entwurf wie folgt Stellung nehmen.

Vorab möchten wir darauf hinweisen, dass wir angesichts der Bedeutung des Gesetzgebungsvorhabens eine Anhörung für sinnvoll hielten. Wir gehen davon aus, dass wir dazu eine Einladung zu erhalten.

Im Einzelnen möchten wir uns zum Entwurf wie folgt äußern:

Allgemeine Vorbemerkungen

Der dbb begrüßt den politischen Willen, die Unsicherheit nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Dezember 2007 durch eine Verfassungsänderung zu beseitigen. Die darin enthaltenen Ausnahmen vom Verbot der Mischverwaltung für die Ausführung von Bundesgesetzen, vom Verbot der bundesgesetzlichen Aufgabenübertragung auf Gemeinden und Verbände und von unmittelbaren Finanzbeziehungen zwischen Bund und Kommunen machen deutlich, wie breit der verfassungsrechtliche Handlungsbedarf war. Der vorangegangene Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Einführung der eigenverantwortlichen und kooperativen Aufgabenwahrnehmung in der Grundsicherung für Arbeitssuchende vom Februar 2010 hat zudem in aller Deutlichkeit gezeigt, welche Schwierigkeiten und Brüche die Folge sind, wenn, ohne Verfassungsänderung, die bisherige Zusammenarbeit wieder auf die beiden Träger aufgespalten werden müsste.

Für den dbb und seine Mitgliedsorganisationen hat sich jede Neuordnung des SGB II an folgenden Zielen auszurichten:

- die Aufbauarbeit der vergangenen Jahre und die gewachsene Zusammenarbeit weitestmöglich zu sichern,
- die Betreuungssituation in der Qualität zu erhalten und nach Möglichkeit zu verbessern,
- einen Aufwachs an Bürokratie zu vermeiden und weiteren Sozialgerichtsverfahren zu vermindern,
- für alle Beschäftigten - aus den Kommunen und aus den Arbeitsagenturen - sichere, verlässliche und anforderungsgerechte berufliche Perspektiven zu erhalten.

Die Einigung von Union, FDP und SPD auf einer Grundgesetzänderung macht nunmehr die Beibehaltung der Jobcenter von Arbeitsagenturen und Kommunen und damit ein ganzheitliches Förderungs- und Forderungskonzept in Form der „Gemeinsamen Einrichtung“ über den 31. Dezember 2010 hinaus dauerhaft möglich. Damit ist eine wesentliche Erwartung des dbb umgesetzt. Die notwendige verfassungsrechtliche Basis in Form eines neuen Art. 91e GG hat das Bundeskabinett am 31. März 2010 auf den Weg gebracht. Die Jobcenter haben jetzt Bestand. Die getrennten Systeme der Sozial- und Arbeitslosenhilfe bleiben, verfassungsrechtlich abgesichert, in einer Hand zusammen und können damit eine gebündelte Hilfe für Langzeitarbeitslose ermöglichen. Ebenso können damit widersprechende Bescheide vermieden und Leistungsmissbräuche unterbunden werden.

Wichtig für uns ist auch, dass jetzt das Modell der Optionskommunen verfassungsrechtlich abgesichert und verstetigt wird.

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt weiterhin die klare Aussage, dass mit dieser Verfassungsänderung eine getrennte Aufgabenwahrnehmung nicht mehr zulässig sein wird. Denn allein diese Zusammenarbeit, die sich bisher weitgehend unter dem Dach der ARGEn entfaltet hat, trägt dem richtigen Gedanken Rechnung, die frühere Arbeitslosenhilfe und die frühere Sozialhilfe im Rahmen des SGB II zusammenzuführen.

Ungeachtet dessen, ob in einer Region ein Jobcenter oder eine Optionskommune „Hilfe aus einer Hand“ leistet, sollte die Aufgabe „Ausbildungsvermittlung“ stets von den Arbeitsagenturen wahrgenommen werden, um unnötige bürokratische Schnittstellen zur Berufsberatung zu vermeiden. Ansonsten hätten Bewerberinnen und Bewerber aus Bedarfsgemeinschaften im Berufswahlprozess unterschiedliche Ansprechpartner in unterschiedlichen Behörden, die im Regelfall mehrfach ausgesucht werden müssten.

Die konkrete Ausgestaltung soll nun über das Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende gefunden werden. Dabei liegt aus gewerkschaftlicher Sicht ein deutlicher Schwerpunkt bei den Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Beschäftigten in den bisherigen ARGEn, aber auch in den Optionskommunen, sind in den vergangenen Jahren einem Wechselbad ausgesetzt gewesen: zuerst beim Aufbau der Institutionen - oft vom „Status Null“ aus – dann, als die Verfahren sich langsam eingespielt hatten, folgte mit dem Koalitionsbeschluss die Ankündigung einer vollen Kehrtwende. Das war kaum zu vermitteln; vor allem, wenn dann auch noch die eigene Zukunft völlig im Nebel liegt. Die Konsequenz war und ist immer noch, dass viele qualifizierte Mitarbeiter in den Jobcentern vorsorglich schon einmal den Weg zurück zu ihren Trägern suchen. Dieses personelle Ausbluten muss im Interesse der Arbeitsfähigkeit der Einrichtungen schnell beendet werden.

Der Entwurf folgt dabei dem Prinzip „Personal folgt der Aufgabe“, das gilt auch bei Zulassung neuer Optionskommunen oder nach Gebietsreformen. Aus dem Blickwinkel der betroffenen Arbeitslosen wie der Verwaltung selbst ist eine solche Kontinuität durchaus nachvollziehbar und interessengerecht. Auch uns ist der Spagat zwischen Funktionsfähigkeit und verlässlichen beruflichen Perspektiven durchaus bewusst, den der Gesetzgeber hier bestehen muss.

Von großer Bedeutung ist daher, dass jetzt für die in ARGEn und Optionskommunen betroffenen Beschäftigten eine sichere, verlässliche und anforderungsgerechte berufliche Perspektive eröffnet wird. Das bedeutet zuerst einmal Klarheit, wohin jeder Beschäftigte künftig gehört, wer sein Dienstherr oder Arbeitgeber ist. Dazu gehört – im möglichen Rahmen – der Blick auf die wirtschaftlichen Auswirkungen.

Mit dem vorliegenden Konzept hat sich die Situation deutlich verbessert, gleichwohl bleibt auch heute noch eine Reihe von Fragen offen. Vorab sind drei wesentliche Kritikpunkte festzumachen, die nicht dazu beitragen, die schon seit Jahren währende Verunsicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Betreuung von Langzeitarbeitslosen zu beenden.

Erstens: Dauerhaftigkeit der Lösung

Die Jobcenter sind nunmehr auf der neuen Verfassungsgrundlage des Art. 91e GG auf Dauer angelegt, ebenso wie bestehende und künftige Optionskommunen. Der Bestand ist nur dort veränderbar, wo eine Kommune von dem erweiterten Optionsrecht Gebrauch macht oder wo als Folge von Gebietsreformen eine bestehende Optionskommune „wächst“.

Die neuen gemeinsamen Einrichtungen sind deshalb keine Übergangslösungen mehr. Von daher ist nicht einsichtig, dass die Zuweisungen zu den Jobcentern zunächst auf die Dauer von fünf Jahren befristet werden sollen. Der bestehende Schwebezustand wird damit weiter verlängert. Sollte die Befristung nur vorsorglichen Charakter haben, wäre sie überflüssig, da dann die normalen dienstrechtlichen Instrumente greifen. Andernfalls wären die Befürchtungen berechtigt und die berufliche Zukunft immer noch im Nebel.

Vergleichbares findet sich bei den Optionskommunen – zu Recht - nicht.

Zweitens: Personalübergangsregelungen und Absicherung der Beschäftigten

Problematisch ist auch das Übergangsverfahren für Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit bei der Gründung einer neuen Optionskommune – ebenso wie umgekehrt im Fall des Widerrufs der Zulassung:

Der Wechsel des Dienstherrn oder Arbeitgebers eine der einschneidendsten Änderungen in einem Dienstverhältnis. Das gilt erst Recht, wenn sich dabei auch die dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen ändern bzw. ein neuer Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Dies ist nach der Föderalismusreform sowohl im Dienst- und Besoldungsrecht der Fall. Gleiches gilt für das sehr unterschiedliche Tarifrecht bei Bund / Kommune einerseits und der BA andererseits.

Beamte und Arbeitnehmer haben praktisch keinen Einfluss auf ihre künftige berufliche Situation, die Auswahl trifft allein die aufnehmende Kommune bzw. die BA. Bei allem Verständnis für die Sicherung der Arbeitsfähigkeit wäre hier ein größeres Maß an Freiwilligkeit und Selbstbestimmung angezeigt. Das bedeutet, dass das Prinzip der Freiwilligkeit beim Wechsel vom kommunalen Träger zum Jobcenter und umgekehrt beibehalten, mindestens aber stärker ausgeprägt werden müsste. Ebenso müssten Rückkehrmöglichkeiten eingeräumt werden.

Zur Besitzstandswahrung sind zwar Ausgleichszulagen vorgesehen; diese sind aber aufzehrbar angelegt, wirken also nur vorübergehend. Gegenüber dem Referentenentwurf positiv zu vermerken ist, dass dieser Ausgleich nunmehr ruhegehaltfähig ist, wenn auch mit einer problematischen weiteren Abschmelzung in der Versorgungszeit.

Drittens: Personalvertretungsrechtliche Regelungen

Die personalvertretungsrechtlichen Übergangsregelungen sind von dem Bemühen geprägt, keinen vertretungslosen Zustand zu schaffen. Die vorgesehenen Regelungen enthalten aber eine ganze Reihe von Unklarheiten in Bezug auf die verbleibenden Beziehungen zu den Trägern wie in Bezug auf die Organe der „gemeinsamen Einrichtungen“, die in der künftigen Arbeit der Jobcenter zusammenwirken müssen.

Schließlich:

Wir gehen davon aus, dass die neuen Jobcenter künftig nur öffentlich rechtlich ausgestaltet sind. Es fehlt jedoch eine Klarstellung, in welchem Rechtskreis - Bundes- oder Landesrecht - sich die Einrichtung bewegt. Für das Personalvertretungsrecht ist dies positiv - im Sinne des Bundesrechts - entschieden; in vielen anderen Bereichen fehlt eine Festlegung, so dass Konflikte vorprogrammiert sind.

Zu den Regelungen im Einzelnen

1. Entwurf für ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende

Zu § 6a - Zugelassene kommunale Träger

Wir begrüßen die Sicherung und Verstetigung der Optionskommunen über den 31. Dezember 2010 hinaus.

Derzeit ist allerdings nicht klar, was in dem Fall geschieht, in dem zwischen dem vorhandenen kommunalen Träger und der zuständigen Landesbehörde keine Zielvereinbarung über Leistungen nach diesem Buch geschlossen werden kann.

Unter dem Blickwinkel der Rechtssicherheit sehen wir die im Entwurf geregelte Begrenzung der Anzahl von Optionskommunen als problematisch an. In der Experimentierklausel des § 6a Abs. 3 SGB II war die Zahl auf 69 festgelegt worden, die sich inhaltlich nicht begründen ließ sondern der Summe aller Stimmen der Länder im Bundesrat nachgebildet war. Die jetzt politisch gewollte Obergrenze von höchstens 25 % der Aufgabenträger in § 6a Abs. 2 S. 4 Entwurf SGB II findet sich in dem Entwurf des neuen Art. 91e GG selbst nicht wieder. Sie wird lediglich in der Begründung aus dem Regel-Ausnahme-Verhältnis abgeleitet, nach dem maximal ein Viertel der Stadt- und Landkreise, zurzeit insgesamt also 110, optionsfähig sein sollten. Dieser rechnerische Zusammenhang ist aus unserer Sicht weder juristisch noch mathematisch zwingend. Es bleibt daher eine offene Flanke, wenn auch nach Ausschöpfung der Maximalzahl eine weitere Kommune ihren Optionswunsch unter Hinweis auf Gleichbehandlung vor Gericht durchsetzen wollte.

Zu § 6a Abs. 2 (Erweiterung der Optionskommunen)

Die unter den Nrn. 1 bis 5 festgelegten Voraussetzungen für die Zulassung dürften von den interessierten kommunalen Trägern durchaus erfüllt werden können. Zu begrüßen ist auch, dass es für die betroffenen Beschäftigten der Bundesagentur eine Arbeitsplatzsicherheit geben wird, da mindestens 90 % der Angestellten und Beamten der Bundesagentur vom Zeitpunkt der Zulassung an dauerhaft zu beschäftigten sind. Was fehlt, ist die Berücksichtigung des Grundsatzes der Freiwilligkeit (dazu unter zu § 6c). Das Gleiche muss im Übrigen natürlich auch für die kommunalen Beschäftigten gelten.

Aus verfassungsrechtlicher Sicht dürfte die Regelung bedenklich sein, dass ein Antrag auf Zulassung als Optionskommune mit einer 2/3- Mehrheit der Mitglieder der zuständigen Vertretungskörperschaft der kommunalen Träger möglich ist. Dies könnte durchaus ein Eingriff in die kommunale Organisationshoheit sein und mit Art. 28 GG nicht vereinbar sein.

Offen ist, ob nach § 6a Abs. 6 S. 1 das BMAS die Möglichkeit hat, die Zulassung eines kommunalen Trägers ohne dessen Antrag bzw. Zustimmung zu widerrufen. Sollte dies der Fall sein, wäre die Bestimmung mangels irgendwelcher konkreter Festlegungen zu den Voraussetzungen verfassungsrechtlich zweifelhaft.

Zu §6c - Personalübergang bei Zulassung weiterer kommunaler Träger und bei Beendigung der Trägerschaft

Die hier gefundenen Regelungen soll sicher stellen, dass bei der Übertragung auf einen kommunalen Träger 90 % der Angestellten und Beamten der Bundesagentur, die mindestens 24 Monate vor dem Zeitpunkt der Zulassung in der Arbeitsgemeinschaft tätig waren, beim kommunalen Träger weiter zu beschäftigen sind. Dabei soll das Personal kraft Gesetz auf den zugelassenen kommunalen Träger übergehen.

Anzuerkennen ist, dass für die betroffenen Beamten und Arbeitnehmer eine Arbeitsplatzgarantie gegeben wird. Wie in den allgemeinen Vorbemerkungen angesprochen, fehlt es aber an der Freiwilligkeit des Übergangs. Das Auswahlrecht hat allein die Kommune. Ein Rückversetzungsanspruch eines Beamten ist selbst für die Fälle nicht vorgesehen, in denen dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Da der Wechsel des Dienstherrn einen der gravierendsten Eingriffe in ein Beamtenverhältnis darstellt, wäre hier eine solche Option erforderlich.

Die vorgesehenen Regelungen für Beamte wie Arbeitnehmer sind bemüht, der besonderen Situation veränderter Zuständigkeiten Rechnung zu tragen. Sie enthalten jedoch teilweise in sich widersprüchliche Folgerungen und werden den Erwartungen an einen individual rechtlichen Besitzstand nur sehr unzureichend gerecht. Auch dabei müssen wieder die unterschiedlichen Fallkonstellationen getrennt betrachtet werden:

- a) Im Regelfall der Fortsetzung einer Arbeitsgemeinschaft durch eine gemeinsame Einrichtung bleiben die Beschäftigungsverhältnisse weitgehend unangetastet. Die Rechtsstellung von Beamten der Kommune wie der Bundesagentur bleibt unberührt (§ 44g Abs. 3 S. 1), soweit ihnen eine amtsangemessene Tätigkeit zu übertragen ist. Auch die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern bleiben gegenüber Bundesagentur oder Kommune prinzipiell unberührt (§ 44g Abs. 4 S. 1).
- b) Anders sieht es aus, wenn eine neue Optionskommune zugelassen wird. Hier wechselt zunächst das komplette Personal aus dem Bereich der Bundesagentur für Arbeit zu dieser (§ 6c Abs. 1). Die Kommune muss allerdings nur für 90 % dieser Beschäftigten eine Übernahmegarantie abgeben, für 10 % gibt es die Möglichkeit, sie zur Bundesagentur zurückschicken bzw. sie dort faktisch zu belassen. Zu begrüßen ist aus Sicht des dbb die, allerdings nur in der Be-

gründung zu findende Klarstellung, dass auch das im Wege der Amtshilfe beschäftigte Personal in Zukunft beim kommunalen Träger eingesetzt wird.

(Drs. 226/10)

Die Kommune erhält dafür - einseitig - ein Auswahlrecht, welche Mitarbeiter sie nicht übernehmen will; nicht Übernommene muss die Bundesagentur behalten oder wieder übernehmen, solange die Kommune das verbleibende 10 %-Kontingent noch nicht ausgeschöpft hat. Der Beamte hat dabei kein Wahlrecht, ob er bleiben oder gehen will. Lediglich das „Zurücksenden“ von Arbeitnehmern bedarf deren Zustimmung, da § 6c Abs. 1 S. 4 davon spricht, dass dieser „dazu bereit“ sein muss.

In der Begründung ist dazu ausgeführt, dass eine solche Wiedereinstellung zu den bisherigen Bedingungen arbeitsrechtlich nicht ohne Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers möglich sei. In Wirklichkeit handelt es sich dabei aber um ein faktisches Verbleiben beim gleichen Arbeitgeber zu gleichen Bedingungen. Weshalb allein dieser Tatbestand von der Genehmigung des Beschäftigten abhängig gemacht wird, während alle anderen personellen Maßnahmen kraft Gesetzes auch gegen den Willen von Beamten wie Arbeitnehmern durchgesetzt werden können, bleibt nicht recht erklärlich.

Eigentlich müsste eine Zustimmung für alle Übergangstatbestände eingefordert werden – Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten statt Überleitung „kraft Gesetzes“. Wir sind uns aber der Probleme von dann nachfolgenden Versetzungen, Nichtfortsetzungen befristeter Verträge oder gar betriebsbedingter Kündigungen bewusst. Zumindest als Option sollte aber, ein Rückversetzungsanspruch eingeräumt werden.

Positiv zu bewerten immerhin, dass Versetzungen und Wiedereinstellungen nunmehr innerhalb von drei Monaten abzuschließen sind, so dass in einem klar definierten Zeitrahmen Rechtssicherheit hergestellt wird.

Für die betroffenen Arbeitnehmer wie Beamten gibt es Ausgleichszahlungen oder Ausgleichszulagen, wenn durch diesen Wechsel niedrigere Einkommen aus den tarifrechtlichen oder besoldungsrechtlichen Bedingungen der kommunalen Ebene resultieren sollten. Allerdings werden diese Ausgleichs durch den Vergleich mit dem „jeweiligen“ Grundgehalt des Amtes bei dem aufnehmenden Träger bei allen Gehaltsverbesserungen abgeschmolzen. Wie die Begründung zu den Absätzen 4 und 5 von § 6c ausdrücklich belegt, sollen alle Gehaltsverbesserungen „unterhalb der Beförderung“ angerechnet werden. Mit jeder Gehaltsanpassung oder jedem Stufenaufstieg, den die kommunalen Arbeitgeber vollziehen, sollen der Ausgleich und damit der bisherige Abstand in der Bezahlung reduziert werden. Da der Dienstherrwechsel nicht freiwillig erfolgt und sich die Bezügesituation nicht zuletzt als Folge der ersten Föderalismusreform in Bund und Ländern deutlich auseinanderentwickelt, ist eine solche Kürzung nicht akzeptabel. Von einer Besitzstandswahrung kann unter diesen Umständen nicht die Rede sein. Zumindest allgemeine Anpassungen und Stufenaufstiege müssen von der Anrechnung ausgeschlossen bleiben.

Einer Forderung des dbb entsprechend, ist die Ausgleichszulage jetzt ruhege-

haltfähig. Die konkrete Ausgestaltung steht jedoch nicht mit den beamtenrechtlichen Grundprinzipien im Einklang: Mit Eintritt in den Ruhestand werden die versorgungsrechtlich relevanten Bezügebestandteile festgestellt. Ein isoliertes Abschmelzen einer Ausgleichszulage ist damit nicht vereinbarend auch in keinem anderen vergleichbaren Fall vorgesehen. Hier ist eine Streichung von § 6c Abs. 4 S. 4 ist deshalb zwingend geboten.

Schließlich gehen wir davon aus, dass in dem Begriff „Arbeitsentgelt“ in § 6 Abs. 5 auch die im Tarifsystem der Bundesagentur vorgesehene Funktionsstufen mit einbezogen sind.

- c) Wird schließlich eine Optionskommune nicht fortgeführt, etwa weil sie nicht bereit ist, die neuen Bedingungen bis zum 30. September 2010 anzuerkennen (§ 6a Abs. 1 Satz 2), geht das mit BA-Aufgaben befasste Personal kraft Gesetzes in die Dienste der Bundesagentur für Arbeit über (§ 6c Abs. 2). Auch für diesen dritten Fall werden ohne Übergangsregelungen anstelle des Landesbeamtenrechts bundesbeamtenrechtliche Regelungen, anstelle des kommunalen Tarifrechts der TV-BA mit dem Wechsel in vollem Umfang zur Anwendung gebracht. Für die dabei vorgesehenen Ausgleichszulagen oder Ausgleichszahlungen gilt, was ihre Abschmelzung und Ruhegehaltfähigkeit anbetrifft, das unter
- | | | | |
|----|------|---------|--------------|
| b) | oben | bereits | Ausgeführte. |
|----|------|---------|--------------|

Diese Rechtsfolge können wir so nicht akzeptieren. Vielmehr muss auch in diesem Fall den Beschäftigten ein Wahlrecht eingeräumt werden, ob sie künftig bei der Bundesagentur weiter beschäftigt werden wollen oder wieder zu der entsendenden Kommune zurückgehen. Dies ist auch deshalb notwendig, weil nicht alle Aufgaben, die bisher von dem kommunalen Träger wahrgenommen werden, auch später von der Bundesagentur für Arbeit erfüllt werden.

Die bundesrechtliche Regelung der Rechtsverhältnisse kommunaler Beamter setzt im übrigen voraus, dass der sehr allgemeine Gesetzesvorbehalt im neuen Art. 93e Abs. 3 GG dies deckt.

Zu § 18b - Kooperationsausschuss

Der Kooperationsausschuss setzt sich aus 6 Mitgliedern zusammen, von denen drei Mitglieder von der zuständigen obersten Landesbehörde und drei Mitglieder vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsandt werden. Gerade weil hier grundlegende Entscheidungen getroffen werden, hält der dbb es für wichtig, dass die Gewerkschaften zumindest beratend im Kooperationsausschuss vertreten sind.

Zu § 18e - Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt die Einrichtung einer Stelle für eine Beauftragte für Chancengleichheit in der gemeinsamen Einrichtung.

Zu § 44a - Feststellung von Erwerbsfähigkeit einer Hilfebedürftigkeit

Die Agentur für Arbeit stellt mit Bindungswirkung für alle anderen Träger die Erwerbsfähigkeit fest. Die Agentur für Arbeit ist ihrerseits an die Feststellung des kommunalen Trägers zu Angemessenheit der Kosten für Unterkunft und Heizung gebunden. Damit werden, was der dbb als sinnvoll erachtet, divergierende Bescheide in dieser Frage ausgeschlossen. In der Praxis können sich aber an dieser Entscheidung an die durchaus erhebliche wirtschaftliche Folgen anknüpfen, Konflikte der Träger entzünden, so dass das ebenfalls geregelte Widerspruchsverfahren von hoher praktischer Relevanz werden kann.

Die Einbeziehung der Medizinischen Dienste der Krankenkassen bei Widerspruchsverfahren stellt dabei aus unserer Sicht eine sinnvolle Lösung dar.

Zu § 44b - Gemeinsame Einrichtung

Der dbb begrüßt, dass in der „gemeinsamen Einrichtung“ - nun auf verfassungsrechtlicher Basis - Bundesagentur und Kommune in einer Mischbehörde die Grundsicherung für Arbeitssuchende übernehmen. Diese Zusammenarbeit stellt künftig den gesetzlichen Regelfall dar.

Wegen des hoheitlichen Charakters der Aufgabe „Grundsicherung“ darf es nach unserer Auffassung keine privatrechtlich organisierten „Gemeinsamen Einrichtungen“, etwa in GmbH - Form, geben. Wir gehen davon aus, dass dies künftig ausgeschlossen ist.

Das neue Jobcenter wird nach dem vorliegenden Gesetzentwurf keine eigene Rechtspersönlichkeit haben. Daher kann das dort tätige Personal von den Trägern nur zugewiesen werden, eigenes Personal soll nicht eingestellt werden können. Dennoch können von der neuen Behörde einheitliche Leistungs- und Widerspruchsbescheide erlassen werden können. Die jetzt gefundene Konstruktion wird vom dbb im Grundsatz unterstützt, es gibt jedoch noch einige offenen Fragen

Unklar ist in dem Zusammenhang, welcher Schlüssel für die Zuweisung des Personals vorgesehen wird und in welchem Verhältnis die kommunalen Träger und die BA Personal zur Verfügung stellen sollen. Hier müssten aus unserer Sicht noch Regelungen aufgenommen werden.

Offen bleibt, ob es sich um bundesunmittelbare oder landesunmittelbare Behörden handelt. Für das Dienst- und Tarifrecht ist die Bestimmung noch problemlos, für das Personalvertretungsrecht ist die entsprechende Anwendung des BPersVG vorgesehen. Es gibt aber noch mehr Gesetze in Bund und Land, bei denen es keine Geltungsregel gibt, z. B. Nichtraucherschutz, Gleichstellung, Bildungsurlaub, Behindertengleichstellung. Hier wäre eine generelle Klarstellung zwingend geboten

Zu § 44c - Trägerversammlung

Der Gesetzesentwurf versucht die Aufgaben und Kompetenzen des Bundes, der Länder, der Träger, der Trägerversammlung und des Geschäftsführers möglichst eindeutig und klar zu regeln. In der Praxis nicht unproblematisch dürfte die Schnittstelle zwischen Trägerversammlung und dem Geschäftsführer bei der Ausgestaltung der Ablauforganisation/Prozesse sein. Aufgaben und Kompetenzen werden hier auf zwei Organe verteilt.

Nachvollziehbar ist, dass die Trägerversammlung bei grundsätzlichen Regelungen das Entscheidungsrecht besitzt. Die Kompetenzen sind allerdings aus unserer Sicht nicht in jedem Fall sinnvoll abgegrenzt, damit dürften im Arbeitsalltag Sachverhalte vorkommen, die die erforderliche Gestaltungskompetenz des Geschäftsführers zu sehr beschneiden. Dieser muss bei der Steuerung bestimmter Prozesse auch eigenverantwortlich gestalten können. Das gilt etwa für die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten (Abs. 2 Nr.5) oder die grundsätzliche Regelung von innerdienstlichen Angelegenheiten (Abs. 2 Nr. 9).

Die Trägerversammlung trifft nach § 44 c Abs. 2 und 5 für die Beschäftigten des Jobcenters wesentliche Entscheidungen. Nach Abs. 3 übernimmt sie auch bei Streitigkeiten zwischen Personalvertretung und Geschäftsführer die Aufgaben einer übergeordneten Dienststelle. Weder für die originären Entscheidungsfälle noch für den Fall des Abs. 3 ist jedoch eine eigene Personalvertretung vorgesehen. Damit stellt sich die Frage, welche Personalvertretung bei Streitfragen zu beteiligen ist, wenn es sich bei der Trägerversammlung ausdrücklich nicht um eine „übergeordnete Dienststelle“ handeln soll, ihr aber die Aufgaben einer übergeordneten oder obersten Dienstbehörde übertragen werden.

Nach § 44c Abs. 3 soll die Trägerversammlung übergeordnete Dienstbehörde hinsichtlich des Stufenverfahrens sein. Aus dem Gesetzentwurf ist nicht erkennbar, dass der Personalrat der gemeinsamen Einrichtung auch Stufenpersonalrat sein soll. Diese Regelung läuft ins Leere, da bei der Trägerversammlung selbst kein Personalrat gebildet werden kann, so dass dort auch kein Stufenverfahren durchgeführt werden kann. Die Folge wäre, dass bei einer Nichteinigung zwischen Geschäftsführer und Personalrat sofort die Einigungsstelle anzurufen wäre.

Mit der Festlegung einheitlicher Betreuungsschlüssel in § 44 c Abs. 4 wird ein Schritt in die richtige Richtung gegangen. Allerdings bedarf es dazu auch der entsprechenden personellen Ausstattung, da heute schon die ursprünglich einmal festgelegten Betreuungsschlüssel deutlich überschritten werden. Um entsprechendes Personal einstellen zu können, sind die finanziellen Zuweisungen ggfs. aufzustocken.

Des Weiteren sollte definiert werden, welches Personal dem Betreuungsschlüssel zugeordnet wird oder nicht. Nach Ansicht des dbb darf hierbei das Personal der Eingangszonen und der Abrechnungsteams für Eingliederungsleistungen nicht auf den Schlüssel angerechnet werden.

Ebenso ist für die Leistungssachbearbeitung ein Betreuungsschlüssel festzulegen. Hierbei ist von 1 bis max. 120 Fällen mit der Qualifikation für den gehobenen Dienst auszugehen.

Zu § 44d - Geschäftsführer

Der Geschäftsführer der Einrichtung wird neben der Trägerversammlung der wichtigste Entscheidungsträger der gemeinsamen Einrichtung. Durch die Übergangsregelungen in § 76 Abs. 6 wird sichergestellt, dass die bisherigen Geschäftsführer einer Arbeitsgemeinschaft die Aufgaben der Geschäftsführung in der gemeinsamen Einrichtung bis zum Ablauf der laufenden Amtsperiode wahrnehmen können. Dies wird von uns begrüßt, da somit eine Kontinuität gewahrt werden kann. Zu begrüßen ist auch, dass der Geschäftsführer nunmehr auch von einer kreisangehörigen Gemeinde kommen kann, wenn der Träger selbst ein Kreis oder Gemeindeverband ist.

Wie oben zu § 44c angesprochen soll die Trägerversammlung über Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten, die Arbeitsplatzgestaltung, die Aufstellung des Stellenplans und der Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung, die grundsätzlichen Regelungen der innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten entscheiden.

Der Geschäftsführer übt nach § 44d Abs. 4 - 6 mit Ausnahme der Begründung / Beendigung des Dienstverhältnisses und der der Trägerversammlung zugewiesenen Kompetenzen alle dienst- und arbeitsrechtlichen Befugnisse gegenüber den im Jobcenter eingesetzten Beschäftigten aus. Da das Jobcenter weder Dienstherr noch Arbeitgeber ist, können sich hieraus Konflikte mit den Trägern, ggf. aber auch mit der Trägerversammlung ergeben.

Das gilt insbesondere für die Befugnis des Geschäftsführers, Beförderungen oder Höhergruppierungen auszusprechen. Den Rahmen hierfür setzen zwar die von der Trägerversammlung nach § 44c Abs. 2 Nr. 8 festgelegten Stellenpläne und Richtlinien zur Stellenbewirtschaftung. Diese Regelung halten wir gleichwohl für konfliktanfällig, da u. U. in die Personal- und Organisationshoheit der Kommune bzw. der BA eingegriffen wird. In der Praxis könnte das zur Konsequenz haben, dass der Geschäftsführer einen Beamten befördert, der dann aber bei „seinem“ Träger keine Planstelle mehr hat.

Ebenso ist nicht ganz nachvollziehbar, wer die Ernennungsurkunde bzw. Beförderungsurkunde letztendlich ausstellt. Das Gleiche gilt natürlich auch für Tarifbeschäftigte. Unseres Erachtens kann eine Beförderung oder Ernennung nur im Benehmen mit der Ausgangskörperschaft ausgesprochen werden.

Welche personalvertretungsrechtliche Rolle der Geschäftsführer hat, der eigentlich der Dienststellenleiter im personalvertretungsrechtlichen Sinn sein soll, bleibt unklar.

Es fehlt auch an einer personalvertretungsrechtlichen Regelung zur Vertretung des Geschäftsführers im Verhinderungsfall.

Bei der besoldungsrechtlichen Einstufung der Dienstposten der Geschäftsführer nach § 44d Abs. 7 halten wir die Höchstgrenze nach Besoldungsgruppe A 16 bzw. einem entsprechenden Entgelt für Arbeitnehmer für nicht in jedem Fall ausreichend. Hier müssen Öffnungsklauseln aufgenommen werden, da gerade bei großen Job-

Centern mit mehreren hundert Beschäftigten ein erhebliches Maß an Verantwortung mit der Wahrnehmung der Funktion verbunden ist, die eine höhere Bewertung der Stelle rechtfertigt. Die Einstufung sollte den örtlichen Trägern überlassen werden.

Zu prüfen wäre auch, ob nicht aus Gründen der Kontinuität eine Bestellung für acht Jahre angestrebt werden sollte. Der Geschäftsführer bleibt zwar nach § 44 d Abs. 3 Beamter oder Arbeitnehmer „seines“ Trägers. Zumindest faktisch kommt das Beschäftigungsverhältnis mit der Bestellung aber zum Ruhen. Es muss daher sichergestellt sein, dass mit Beendigung der Geschäftsführerstellung eine angemessene Rückkehr gewährleistet ist.

Zu § 44e - Verfahren bei Meinungsverschiedenheit über die Weisungszuständigkeit

Dass Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der anfallenden Aufgaben auftreten können, ist durchaus in der Natur der Sache. Von daher begrüßen wir die Möglichkeit, die Meinungsverschiedenheiten durch den Kooperationsausschuss endgültig beilegen zu lassen.

Allerdings sollten zuvor die Möglichkeiten einer Einigung vor Ort ausgeschöpft werden. Von daher wäre zu überlegen, ob nicht auf örtlicher Ebene ein Zwang zur Einigung festgeschrieben werden sollte.

Zu § 44g - Zuweisung zur Dienstleistung bei der gemeinsamen Einrichtung

Die zukünftige Arbeit der gemeinsamen Einrichtung wird maßgeblich davon abhängen, dass ein gut motiviertes Personal die Aufgaben wahrnimmt.

Während die Zulassung kommunaler Träger, die bisher schon die Option gewählt hatten, über den 31. Dezember 2010 hinaus unbefristet verlängert werden soll (§ 6a Abs. 1 S. 1) und die Zulassungen für neue Optionskommunen unbefristet erteilt werden sollen (§ 6a Abs. 4 S. 3), ist die personelle Konstruktion der gemeinsamen Einrichtungen zunächst lediglich auf fünf Jahre angelegt. Nicht nur der Geschäftsführer wird für fünf Jahre bestellt (§ 44d Abs. 2 S. 1). In dem überwiegenden Fall der Fortführung der Arbeit von ARGEn durch gemeinsame Einrichtungen wird das Personal aus Kommune wie Bundesagentur lediglich für die Dauer von fünf Jahren zugewiesen (§ 44g Abs. 1 S. 1). Dies gilt auch nach § 44g Abs. 1 S. 2 für die Fälle, in denen es bisher weder eine Optionskommune noch eine Arbeitsgemeinschaft gab, sondern die Aufgaben getrennt wahrgenommen worden waren.

Hier bleibt nicht nur ein Widerspruch gegenüber der Regelung für die Optionskommune, die ohne jegliche Befristung weiter arbeiten kann, sondern eine in sich unschlüssige Begrenzung, weil die neue Verfassungsnorm die gemeinsamen Einrichtungen nicht für einen zeitlich begrenzten Abschnitt vorgibt, sondern als dauerhafte Lösung postuliert. Zwar bestimmen die Träger die nähere Ausgestaltung der Organisationen der gemeinsamen Einrichtungen durch Vereinbarung (§ 44b Abs. 2 S. 1).

Die gemeinsame Einrichtung kann aber, wenn das Grundgesetz – wie vorgesehen – erweitert wird, nur durch eine Optionskommune abgelöst werden. Andernfalls setzt sie ihre Arbeit auch nach Ablauf der fünf Jahre fort. Vor diesem Hintergrund ist es weder sachlich geboten noch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumutbar, durch eine befristete Zuweisung im Unklaren gelassen zu werden, was nach Ablauf der Frist geschieht.

Für den Geschäftsführer allenfalls mag die Befristung angehen, sind inzwischen auch die Vorstände etwa der gesetzlichen Krankenkassen auf Zeit gewählt. Auch die Führungsfunktionen in der Bundesagentur für Arbeit sind nach § 389 in Verbindung mit § 390 SGB III befristet auf längstens zwei Amtszeiten von jeweils fünf Jahren.

Die Beschäftigten dürfen erwarten, dass ihre berufliche Zukunft im Zuge der Reform nicht mit Fragezeichen versehen bleibt, sondern in dauerhaften Aussagen einmündet. Eine Zuweisung auf nur fünf Jahre erfüllt diese Ansprüche nicht. Klargestellt wurde immerhin, dass auch die Beschäftigten der herangezogenen Gemeinden und Gemeindeverbänden einbezogen sind.

Hinzu kommen zahlreiche befristete Beschäftigungsverhältnisse, die wegen der Ungewissheit der organisatorischen Zukunft der Befristung unterworfen waren.

Und es fehlen schließlich klärende Aussagen für die Amtshilfekräfte, die zahlreich in den ARGEn zum Einsatz gekommen sind. Der dbb erwartet, dass hier eine dauer-

hafte Regelung gefunden wird, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Jobcenter auch auf dieses bewährte Personal nicht verzichten können.

Richtig ist, dass nach Abs. 3 und 4 die bestehenden Dienst- und Arbeitsverhältnisse durch die Zuweisung nicht berührt werden sollen. In der Begründung wird zu Recht aber darauf verwiesen, dass für Arbeitnehmer der Kommune und für Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit mit dem TVöD und dem eigenständiger Tarifvertrag der BA unterschiedliche Tarifregel Anwendung finden, die auch zu unterschiedlichen Bewertungen der Tätigkeiten in den gemeinsamen Einrichtungen führen können. Gleiches gilt auch für Beamte, deren Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht seit der Föderalismusreform I nicht mehr notwendigerweise deckungsgleich ist. Hinzu kommt die besondere Praxis der BA bei Anwendung des Dienst- und Besoldungsrechts.

Wird bei der Zuweisung eine niederwertige Tätigkeit übertragen, tritt an die Stelle einer denkbaren Herabgruppierung eine fingierte Fortsetzung der bisherigen Eingruppierung (§ 44g Abs. 4 Satz 2). Insofern bleiben beide Statusgruppen unabhängig von den nach der Zuweisung übertragenen Aufgaben in ihrer Bezahlungsstruktur ohne Nachteile, da sie im gleichen System von Besoldung oder Vergütung verharren und auch in ihrer individuellen Zuordnung zu einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe nicht Verschlechterungen unterworfen sein können.

Anders als in § 6c Abs. 5 stellt der Vergleich in § 44g Abs. 4 nur auf „Entgeltgruppen“ oder „Tätigkeitsebenen“ ab, so dass die Einbeziehung von Funktionsstufen fraglich sein dürfte.

Die in Abs. 5 vorgesehene Möglichkeit, dass die Zuweisung auf Verlangen des Beamten oder Arbeitnehmers aus wichtigem Grund jederzeit beendet werden kann, ist sicherlich wichtig, lässt aber nicht genug Freiräume für die Beamten und Arbeitnehmer.

Zu § 44h - Personalvertretung

Der dbb befürwortet grundsätzlich, dass in den öffentlich-rechtlich gemeinsamen Einrichtungen für die Beschäftigten eine eigene Personalvertretung errichtet werden soll.

Die vorgesehene Sonderregelung zur Wahrung der Mitbestimmungsinteressen der Beschäftigten in § 44h weist jedoch Unzulänglichkeiten auf. Da die Rechte der Personalvertretungen der abgebenden Dienstherrn oder Arbeitgeber unberührt bleiben, soweit deren Entscheidungsbefugnisse fortbestehen (Abs. 4), gibt es im Prinzip eine Doppelzuständigkeit für die Personalräte in den Herkunftsdienststellen einerseits und die neuen Mitbestimmungsgremien in den gemeinsamen Einrichtungen andererseits.

Gemäß § 44h Abs. 2 sollen die Beamten und Arbeitnehmer in der gemeinsamen Einrichtung für die Dauer ihrer Zuweisung ein aktives und passives Wahlrecht zu der Personalvertretung haben. Unklar bleibt, wie weit diese Sonderregelung zu

§ 13 Abs. 2 BPersVG reicht. Diese Vorschrift sieht vor, dass ein zugewiesener Beschäftigter in seiner neuen Dienststelle nach 3 Monaten Zugehörigkeit grundsätzlich das Wahlrecht erhält und gleichzeitig diese in seiner bisherigen Dienststelle verliert. Unklar bleibt, ob § 44h Abs. 2 lediglich den Zeitpunkt des Erwerbs des Wahlrechts in der gemeinsamen Einrichtung in Abweichung von § 13 Abs. 2 S.1, 1. Halbsatz BPersVG regelt oder ob sich darüber hinaus auch Auswirkungen auf den im 2. Halbsatz von § 13 Abs. 2 S. 1 BPersVG geregelten Verlust des Wahlrechts bei der alten Dienststelle ergeben. Sollte die Vorschrift danach zu einem Doppelwahlrecht führen, begegnet dies keinen Bedenken. Die Legitimation der Personalvertretung in der Herkunftsdienststelle wird bei der Wahrnehmung von Mitbestimmungstatbeständen in den Angelegenheiten der den gemeinsamen Einrichtungen Zugewiesenen gesichert.

In diesem Zusammenhang bleibt bisher auch ungeklärt, ob Beschäftigte zugleich Mitglieder in der Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtung und ihrer Dienststelle bei der Kommune oder Bundesagentur sein können.

Sofern in gemeinsamen Einrichtungen weder ein Personal- noch ein Betriebsrat besteht, sollte durch die Festlegung eines zeitnahen einheitlichen Wahlzeitraums auf eine schnelle Bildung von Personalvertretungen hingewirkt werden.

Zu § 44i - Schwerbehindertenvertretung; Jugend- und Auszubildendenvertretung und zu § 44j - Gleichstellungsbeauftragte

Die Regelungen werden seitens des dbb begrüßt.

Zu § 44k - Stellenbewirtschaftung

Mit dieser Vorschrift wird dem Geschäftsführer die Möglichkeit geschaffen, befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Der dbb beamtenbund und tarifunion ist der Auffassung, dass befristete Arbeitsverträge die Ausnahme und Dauerarbeitsverhältnisse die Regel sein müssen.

Damit die in § 44c Abs. 4 festgelegten Betreuungsschlüssel erfüllt werden können, sind im Stellenplan genügend Stellen auszuweisen.

Zu § 48a - Vergleich der Leistungsfähigkeit

Nach der Begründung zu Abs. 2 soll eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Bund, Ländern, Bundesagentur, Kommunen die Kennzahlen erarbeiten. Dies ist wichtig, da ansonsten die Akzeptanz der Kennzahlen nicht erreicht wird.

Zu § 48b - Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen sind sicherlich sinnvoll, um die Erfüllung der Aufgaben zu verbessern. Das Führen mit Zielen setzt allerdings ein Controlling voraus, das in den derzeitigen gesetzlichen Regelungen nicht erkennbar ist. Hier müsste geregelt werden, wer diese Funktion übernimmt.

Zu § 50 – Datenverarbeitung

Nach dem derzeitigen Gesetzentwurf nutzt die gemeinsame Einrichtung zur Erfüllung ihrer Aufgaben die Informationstechnik der BA. Unseres Erachtens müssten hier Schnittstellen zur kommunalen IT-Technik hergestellt werden, um besser aufeinander abgestimmte und kompatible IT-Lösungen zu erreichen.

Zu § 76 - Übergangsregelungen

Mit den Regelungen in Abs. 1 wird sichergestellt, dass es zukünftig nur noch eine gemeinsame Aufgabenwahrnehmung geben wird. Insofern wird Druck auf die Träger ausgeübt, die bisher eine getrennte Aufgabenwahrnehmung vorgenommen haben, nunmehr eine gemeinsame Lösung zu finden.

Gemäß § 76 Abs. 4 sollen für den Fall, dass in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44 b ein Personal- oder Betriebsrat besteht, diese mit Zuweisung der Beamten und Arbeitnehmer an eine gemeinsame Einrichtung die Aufgaben der Personalvertretungen als Übergangspersonalräte bis zur Konstituierung einer neuen Personalvertretung nach den Regelungen des BPersVG, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2012, wahrnehmen. Die Schaffung von Übergangspersonalräten ist an sich grundsätzlich zu befürworten. Damit werden vertretungslose Zeiten vermieden. Sofern jedoch in einer Arbeitsgemeinschaft ein Betriebsrat gebildet wurde und nunmehr diese Arbeitsgemeinschaft als eine öffentliche-rechtlich gemeinsame Einrichtung geführt werden soll, kann der Betriebsrat nicht als Übergangspersonalrat fungieren. Diese Regelung verletzt das das Personalvertretungsrecht beherrschende Gruppenprinzip. Es ist nicht gewährleistet, dass jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke in dem Übergangspersonalrat vertreten ist. Der Vorstand des Übergangspersonalrats besteht nicht zwingend aus Angehörigen der im Personalrat vertretenen Gruppen. Eine nach Gruppen getrennte Beschlussfassung in Gruppenangelegenheiten ist nicht gewährleistet. Aus diesen Gründen sind alle Beschlüsse, die ein entsprechender Übergangspersonalrat treffen würde, aufgrund von wesentlichen Verstößen gegen Regelungen des BPersVG nichtig. Ein Verzicht auf das Gruppenprinzip ist nicht hinnehmbar.

2. Entwurf zur Verordnung über das Verfahren zur Feststellung der Eignung als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende

Nach diesem Entwurf sollen Kriterien festgelegt werden, die für die Auswahl der noch 41 zusätzlich möglichen kommunalen Träger herangezogen werden sollen. Ebenso wird ein Verfahren festgelegt, das die Fälle regelt, in denen mehr Anträge auf Zulassung gestellt werden als nach dem Verteilungsschlüssel dem jeweiligen Land zustehen.

Es bleibt hier abzuwarten, wie die Eignungskriterien in der Praxis umgesetzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

(Peter Heesen)

- Bundesvorsitzender -

12.03.2008
Az.: GB 1- 4.0 – Koe/Schö

Laufbahnrecht –
Aktuelle Entwicklungen und mögliche Re-
form-ansätze

1.	Vorbemerkung.....	4
2.	Grundlagen des Laufbahnrechts	5
3.	Laufbahnsystem (horizontal)	7
3.1.	Ist-Situation	7
3.1.1.	Laufbahnen.....	7
3.1.2.	Laufbahnen besonderer Fachrichtung.....	7
3.1.3.	Sonderlaufbahnen	7
3.2.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	8
3.3.	Bewertung des dbb	8
4.	Laufbahngruppenprinzip	9
4.1.	Ist-Situation	9
4.2.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	9
4.3.	Bewertung des dbb	9
5.	Zugang zur Laufbahn / Regeleinstieg	11
5.1.1.	Ist-Situation: Bewertung der Einstiegsämter nach Ausbildungsabschlüssen.....	11
5.1.2.	Umsetzung des Bologna-Prozesses	11
5.1.3.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	12
5.1.4.	Bewertung des dbb	12
5.2.	Andere Bewerber	13
5.2.1.	Rechtliche Ausgangslage.....	13
5.2.2.	Novellierungsansätze des Bundes	15
5.2.3.	Bewertung des dbb	16
5.3.	Altersgrenzen	16
5.3.1.	Rechtliche Ausgangslage.....	16
5.3.2.	Novellierungsansätze des Bundes	16
5.3.3.	Bewertung des dbb	17
6.	Gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse	18
6.1.	Rechtliche Ausgangslage.....	18
6.2.	Novellierungsansätze des Bundes	18
6.3.	Bewertung des dbb	18
7.	Vorbereitungsdienst	20
7.1.	Ist-Situation	20
7.2.	Dauer des Vorbereitungsdienstes.....	20
7.3.	Einstellung in den Vorbereitungsdienst	20
7.4.	Abschluss.....	21
7.5.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	21
7.6.	Bewertung des dbb	21
8.	Aufstiegsregeln.....	24
8.1.	Rechtliche Grundlage.....	24
8.1.1.	Ausbildungsaufstieg (Bund).....	24
8.1.1.1.	Dienstzeiten	24
8.1.1.2.	Dauer der Ausbildung	24
8.1.1.3.	Altersgrenze	24
8.1.1.4.	Prüfung.....	24
8.1.1.5.	Verwendungsbreite	24
8.1.1.6.	Bundesländer	24
8.1.2.	Praxisaufstieg (Bund)	25
8.1.2.1.	Dauer der Ausbildung	25

8.1.2.2.	Altersgrenze	25
8.1.2.3.	Prüfung.....	25
8.1.2.4.	Verwendungsbreite.....	25
8.1.3.	Verwendungsaufstieg	25
8.1.3.1.	Dienstzeiten	26
8.1.3.2.	Weitere Voraussetzung	26
8.1.3.3.	Dauer der Einführung.....	26
8.1.3.4.	Prüfung.....	26
8.1.3.5.	Verwendungsbreite.....	26
8.1.3.6.	Andere Bundesländer	26
8.2.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	27
8.3.	Vorschläge des dbb.....	27
8.3.1.	Thesen	27
8.3.2.	Begründung	29
9.	Personalaussschüsse oder vergleichbare unabhängige Stellen.....	31
9.1.	Ist -Situation.....	31
9.1.1.	Beim Bund	31
9.1.2.	In den Ländern	31
9.2.	Novellierungsansätze in Bund und Ländern	31
9.3.	Bewertung des dbb	32
10.	Beförderungen.....	33
10.1.	Ist-Situation	33
10.2.	Novellierungsansätze des Bundes	33
10.3.	Bewertung des dbb	33
11.	Beurteilungen	34
11.1.	Ist-Situation	34
11.2.	Novellierungsansätze des Bundes	35
11.3.	Bewertung des dbb	35
12.	Probezeit	37
12.1.	Ist-Situation.....	37
12.2.	Spannungsfeld § 11 BLV und § 24 a BBG	37
12.3.	Novellierungsansätze des Bundes	37
12.4.	Bewertung des dbb	37

1. Vorbemerkung

Mit der Föderalismusreform ist zum 1. September 2006 eine grundlegende Verschiebung der Kompetenzen im öffentlichen Dienstrecht wirksam geworden: Neben Besoldungs- und Versorgungsrecht, die vor 1971 bereits in der Zuständigkeit der Länder lagen, ist nunmehr auch das Laufbahnrecht „föderalisiert“. Mit dem Wegfall der Rahmenkompetenz ist auch, abgesehen von den Übergangsregelungen, das Beamtenrechtsrahmengesetz – BRRG – entfallen und damit die dort enthaltenen gemeinsamen Laufbahngrundsätze. Beispielhaft zu erwähnen sind die Aufteilung in vier Laufbahngruppen, die Verknüpfung von Bildungsabschlüssen zu Eingangsämtern und insbesondere die dienstherrnübergreifende Anerkennung von Laufbahnbefähigungen (§ 122 BRRG). Weitere aktuelle Themen sind die Umsetzung des Bologna-Prozesses mit der Umstellung der Studienabschlüsse auf Bachelor und Master sowie der Wegfall des Hochschulrahmengesetzes.

Entsprechend dieser Verfassungslage sieht der Entwurf eines Beamtenstatusgesetzes keinerlei laufbahnrechtliche Regelungen als Vorgabe an die Länder vor. Hier findet sich die einzige Vorgabe in Art. 33 Abs. 5 GG, der das Laufbahnprinzip als hergebrachten Grundsatz festschreibt.

Der Entwurf eines Dienstrechtsneuordnungsgesetzes hält – jetzt nur noch mit Wirkung für Bundesbeamtinnen und –beamte – an der bisherigen Festbeschreibung von vier Laufbahngruppen fest, im Gesetz selbst kommen weiterhin Regelungen zur Anstellung, den Altersgrenzen und zur Probezeit hinzu. Die konkrete Ausfüllung bleibt einer ebenfalls unmittelbar bevorstehenden Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) vorbehalten.

Auf Länderseite werden ebenfalls Novellierungen vorbereitet, bisher in einem unterschiedlichen Konkretisierungsgrad. Die weitestgehenden Überlegungen betreffen die Reduzierung der bisherigen vier Laufbahngruppen auf nur noch zwei: ohne und mit Hochschulabschluss.

Der dbb hatte sich in mehreren Grundsatzbeschlüssen der Gewerkschaftstage, zuletzt im November 2003 mit dem „Reformmodell 21“ für eine Laufbahnreform nach dem Modell der Einstiegslaufbahn ausgesprochen. Wesentliche Ziele der Laufbahnreform waren und sind für den dbb eine größere Durchlässigkeit bis hin zur Überwindung der Laufbahngruppen, eine stärkere Funktionsorientierung, die Förderung lebenslanger beruflicher Qualifikation sowie vor allem eine deutlich stärkere Flexibilität und Familienfreundlichkeit der Aufstiegsregelungen. Nicht zuletzt muss es darum gehen, auch in der neuen Kompetenzordnung die wechselseitige Anerkennung der Laufbahnbefähigungen sicherzustellen.

Die folgende Vorlage soll dazu dienen, die aktuellen Fragestellungen darzustellen und so die Grundlage für die weitere Diskussion zu bilden. Die folgenden Überlegungen bauen auf der Beschlusslage des dbb auf, berücksichtigen jedoch, dass weder im Bund noch in den Bundesländern ein völliger Wegfall der Laufbahngruppen zur Diskussion steht.



ZURÜCK ZUM TEXT

2. Grundlagen des Laufbahnrechts

Der moderne Staat ist ohne eine geordnete und leistungsfähige öffentliche Verwaltung nicht vorstellbar. Deshalb muss die erste Voraussetzung einer funktionierenden Verwaltung das berufliche Können ihrer Angehörigen sein. Das Leistungsprinzip für die Besetzung öffentlicher Ämter ist daher in Art. 33 Abs. 2 und 5 GG verfassungsrechtlich normiert und in den §§ 8, 23 des Bundesbeamtengesetzes (BBG, in Form der Neufassung v. 31.03.1999 (BGBl I 1999, S. 675; zuletzt geändert durch Art. 9 G v. 21.08.2002 (BGBl I 2002, S. 3322)) sowie in § 1 BLV wiederholt und konkretisiert worden.

Das Laufbahnprinzip ist als hergebrachter Grundsatz des Beamtentums anerkannt (BVerfGE 7, 255, 268). Es geht von der „Laufbahn“ als zentralem Begriff aus. Es werden nur die unteren Ämter durch Einstellung besetzt. Gemäß § 2 Abs. 2 BLV gehören zur Laufbahn alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vor- und Ausbildung erfordern. Sie umfasst auch den Vorbereitungsdienst und die Probezeit. Die höher bewerteten Ämter werden im Regelfall mit Inhabern der unteren im Wege der Beförderung besetzt. Die Zusammenfassung der Ämter ist dann die Laufbahn.

Das Laufbahngruppenprinzip, d.h. die herkömmliche Trennung in einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst, ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der ganz herrschenden Ansicht der Literatur kein hergebrachter Grundsatz im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG. Das BRRG schrieb jedoch bis zur Föderalismusreform die Einordnung aller Laufbahnen in vier Gruppen zwingend vor. Die Vorbildungs- und Einstiegsvoraussetzungen sind laufbahngruppenbezogen festgelegt. Die Zugehörigkeit zum einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bestimmt sich nach dem Eingangsamt.

Das Laufbahnrecht dient der Umsetzung des Leistungsgrundsatzes: Für die zahlreichen personalpolitischen Entscheidungen in allen Verwaltungszweigen bedarf es einer einheitlichen Grundlage in Form einer allgemein verbindlichen Regelung, welche die Personalpolitik objektiviert, ihre Kontinuität unter wechselnden Dienstvorgesetzten erhält und eine einheitliche Bewertung der beruflichen Leistung gewährleistet. Das Laufbahnrecht bedient sich daher neben der allgemeinen Feststellung des Leistungsgrundsatzes der folgenden Mittel:

- Festlegung von Mindestanforderungen an die Vorbildung von Beamtenanwärtern, gestaffelt nach den Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes und zum Teil aufgegliedert nach Fachrichtungen;
- einer geordneten, breit angelegten Ausbildung der Anwärter in Theorie und Praxis und Nachweis des Erfolges der Ausbildung durch eine staatliche Laufbahnprüfung;
- einer Probezeit zur praktischen Bewährung vor der endgültigen Verbeamtung auf Lebenszeit;



ZURÜCK ZUM TEXT

- dem Erfordernis von Mindestbewährungszeiten vor der Beförderung in ein höheres Amt sowie gegenwärtig dem grundsätzlichen Erfordernis einer erneuten Prüfung vor dem Aufstieg in eine höhere Laufbahn;
- unabhängige Personalausschüsse, die in vielen Fällen über die Beachtung des Leistungsprinzips bei Personalentscheidungen wachen.

Die Einhaltung dieser förmlichen Voraussetzungen allein garantiert noch keine Verwirklichung des Leistungsprinzips, sondern nur die Einhaltung von Mindeststandards. Sachgerechte Personalpolitik im Rahmen der vorgegebenen Anforderungen muss hinzukommen. Die laufbahnrechtliche Festlegung einheitlicher Grundsätze für die Beurteilungen von Prüfungsleistungen und späterer beruflicher Leistungen dient der Gewinnung einer möglichst objektiven Grundlage. Damit das Laufbahnrecht nicht durch die Anforderungen in sich erstarrt, gewährt es durch Ausnahmemöglichkeiten für Einzelfälle einen kontrollierten Spielraum.

Durch die Einhaltung des Leistungsprinzips und der sachgerechten Personalpolitik wird zugleich der Gleichheitssatz, der verfassungsrechtlich im Beamtenrecht festgeschrieben steht und im Rechtsstaat zwingend geboten ist, verwirklicht.

Das Laufbahnrecht geht neben dem Leistungsprinzip auch von dem hergebrachten Grundsatz des Lebenszeitprinzips aus, nach dem der Beamte seinen Beruf als Lebensberuf ergreift. Dieses Prinzip findet insbesondere in den Höchstaltersgrenzen für die Einstellung (z.B. § 14 Abs. 2 BLV) oder als „andere Bewerber“ (z.B. § 38 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BLV) seinen Niederschlag.

Das Dienstalters- oder Anciennitätsprinzip ist nur ein ergänzendes Kriterium. Hohes Dienstalter kann die für die Beförderung zu verlangenden Leistungen ganz oder teilweise nicht ersetzen. Dem Laufbahnrecht ist auch eine Beförderung in der Reihenfolge allein nach dem Dienstalter fremd (BVerwG Beschluss v. 10.11.1993, ZBR 1994, S. 52 ff.).

Eine Beförderungsentscheidung richtet sich nur nach Eignung, Befähigung und Leistung im Verhältnis zwischen mehreren Beamten. Ist eine Entscheidung zwischen nach diesen Kriterien wesentlich gleichwertigen Beamten zu treffen, dürfen sachgerechte Merkmale - „Hilfskriterien“, wie z. B. das Dienstalter und die Berufserfahrung, nach pflichtgemäßer Entscheidung des Dienstherrn mit einbezogen werden. Aber auch soziale Belange eines Beamten können bei einer Beförderungsentscheidung als Hilfsmerkmal herangezogen werden.

Der Dienstherr kann nach sachgerechten Gesichtspunkten und lediglich beschränkt durch das Willkürverbot des Art. 3 GG frei darüber befinden, welchen zusätzlichen Gesichtspunkten er eine größere Bedeutung beimisst. Eine starre Reihenfolge von Hilfskriterien kann deshalb nicht aufgestellt werden (OVG Münster Beschluss v. 04.01.1999, ZBR 1999, 1203 - 1204).

3. Laufbahnsystem (horizontal)

3.1. Ist-Situation

3.1.1. Laufbahnen

Laufbahnen sind feste Ordnungen der Berufswege im öffentlichen Dienst. Zur Laufbahn gehören alle Ämter derselben Fachrichtung, die eine gleiche Vor- und Ausbildung erfordern. Sie umfasst auch den Vorbereitungsdienst und die Probezeit. Der Beamte auf Widerruf tritt also bereits mit der Einstellung in den Vorbereitungsdienst in eine bestimmte Laufbahn ein und verbleibt in ihr, solange er diese Laufbahn nicht durch einen Laufbahnwechsel verlässt.

Die Fachrichtung einer Laufbahn bedeutet die Zusammenfassung mehrerer Ämter eines Fachbereiches zu einer Laufbahn innerhalb einer Laufbahngruppe. Die Fachrichtung bezeichnet dabei nicht - wie die Laufbahn - die Wertigkeit der Ämter, sondern nur die Art der den Ämtern zugeordneten Aufgaben (z. B. höherer allgemeiner Verwaltungsdienst).

3.1.2. Laufbahnen besonderer Fachrichtung

Laufbahnen besonderer Fachrichtungen sind Laufbahnen, für die zwar ein dienstlicher Bedarf besteht, wo die Einrichtung einer Regellaufbahn und eines Vorbereitungsdienstes sich auf Grund der geringen Zahl jedoch nicht rentieren würde.

Die Laufbahnbefähigung wird durch berufliche Tätigkeit, zwischen 2 und 3,5 Jahren, innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht. Eine Laufbahnprüfung, wie sie am Ende des Vorbereitungsdienstes abgelegt werden muss, ist nicht nötig. Die oberste Dienstbehörde stellt die Befähigung durch Bescheid fest. Was eine Laufbahn besonderer Fachrichtung ist, welche Voraussetzungen Bewerber erbringen müssen und wer die Befähigung feststellt, regeln Bund und Länder unterschiedlich. Für Bundesbeamte stellt der Bundespersonalausschuss die Befähigung fest, § 34 BLV. Solche Laufbahnen gibt es im mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Als Beispiel sei der Ärztliche Dienst genannt.

3.1.3. Sonderlaufbahnen

Sonderlaufbahnen sind Laufbahnen, in denen das Eingangsamt nicht mit dem Eingangsamt einer Laufbahngruppe übereinstimmt. Dies liegt daran, dass die Tätigkeit, die wahrgenommen werden soll, wesentlich höher zu bewerten ist, als die Tätigkeit des Eingangsamts der Regellaufbahn, siehe § 24 BBesG. Beispiele für Sonderlaufbahnen sind der Polizeivollzugsdienst, die Soldatenlaufbahn oder die Laufbahn des Lebensmittelkontrolldienstes.

3.2. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Es gibt zur Zeit in Bund und Ländern zusammen genommen ca. 850 verschiedene Laufbahnen. Diese Vielfalt soll nach den Vorstellungen des Bundes und der Länder eingeschränkt werden, da ein flexibler Einsatz der Beamten hierdurch erschwert wird: Als Folge von Verwaltungsreformen, Umsetzungen oder Versetzungen werden förmliche Laufbahnwechsel notwendig, obwohl die konkrete Tätigkeit des Beamten sich kaum gravierend ändert. Dazu muss der Beamte die Laufbahnbefähigung der anderen Laufbahn erwerben.

Auf Bundesebene ist deshalb geplant, die Zahl der Laufbahnen auf etwa 10 zu reduzieren. Zu Grunde gelegt werden soll das System, welches vom Statistischen Bundesamt für die Hochschulstatistik und dort für die Zuordnung der Studiengänge zu den Fachgruppen genutzt wird. Die innerhalb derselben Laufbahn erforderliche Feindifferenzierung erfolgt dann in Form unterschiedlicher Fachgruppen oder Fachrichtungen. Ähnliche Überlegungen gibt es auf Länderseite.

3.3. Bewertung des dbb

Der flexible Personaleinsatz war durch die breite Vielfalt der Laufbahnen nicht mehr gewährleistet. Um einen Beamten auf einem anderen Dienstposten einsetzen zu können, musste der Beamte erst die Laufbahnbefähigung erlangen, auch wenn die neue Tätigkeit der alten weitgehend entsprach. Der Laufbahnwechsel ist in diesen Fällen nicht mehr als ein bürokratischer Akt, der die berufliche Mobilität erschwert.

Die Zusammenfassung von Laufbahnen führt zu einer größeren Verwendungsbreite. Für den Beamten wie für den Dienstherrn ergeben sich daraus größere Einsatzmöglichkeiten, was hinsichtlich der beruflichen Entwicklung (z.B. frühere Beförderungsmöglichkeiten in einer anderen Behörde) positiv bewertet werden kann.

Das Zusammenfassen von artgleichen Laufbahnen ist deshalb als Fortschritt zu werten. Die Fachqualifikation ist innerhalb der neuen Laufbahnen insgesamt zu erhalten.

4. Laufbahngruppenprinzip

4.1. Ist-Situation

Die Laufbahnen sind gegenwärtig noch in die vier Laufbahngruppen - einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst - eingeteilt. Gesetzlich ist dies für den Bund in §§ 16- 19 BBG geregelt. Ferner ist es auch allgemein in § 23 Abs.1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG, in Form der Neufassung v. 06.08.2002 (BGBl I 2002, S. 3020; zuletzt geändert durch Art. 13 G v. 10.09.2003 (BGBl. I 2003, S. 1758)) geregelt. Rahmenrechtlich war dies bisher für Bund und Länder in § 13 BRRG festgelegt. Diese Bindung greift nicht mehr.

Der dbb hat sich in seinen Grundsatzbeschlüssen mit der Einstiegslaufbahn wiederholt für eine Überwindung der starren Laufbahngruppengrenzen ausgesprochen.

4.2. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Der Bund beabsichtigt, die vier Laufbahngruppen beizubehalten: Im Entwurf des neuen BBG wird die bestehende Zuordnung der Bildungsabschlüsse zu den bisher schon bestehenden vier Laufbahngruppen weiterhin festgeschrieben (Art. 1 § 17 Abs. 2 DNeuG-E).

Während der Bund im Grundsatz die bisherige Rechtslage fortführen will, werden auf Länderseite verschiedentlich andere Modelle vorgezogen. In einigen Bundesländern (z.B. Bayern, den Küstenländern und Baden-Württemberg) gibt es Überlegungen, die Zahl der Laufbahngruppen auf drei, zwei bis hin zu einer zu reduzieren. In einem nur zweigliedrigen System würde in Laufbahnen mit und ohne Hochschulabschluss differenziert. Dabei würde der einfache und der mittlere Dienst sowie der gehobene und der höhere Dienst zusammengefasst. In einem dreigliedrigen Modell würden der einfache und der mittlere Dienst in einer Gruppe zusammengefasst. Wie die Strukturen in einem eigliedrigen System konkret ausgestaltet sein sollen, ist zur Zeit nicht absehbar.

4.3. Bewertung des dbb

Die gegenwärtige Situation mit Laufbahngruppengrenzen und oft zu starren oder unattraktiven Aufstiegsverfahren wird den Anforderungen an Durchlässigkeit, Transparenz und Fortbildungsförderung nicht gerecht. Die gesetzlichen Rahmen in Bund und Ländern gehen gleichwohl übereinstimmend von einem Fortbestand des Laufbahngruppenprinzips aus. Auch in dieser Beschränkung ist das Laufbahnrecht gefordert, die Voraussetzungen zu schaffen, um lebenslanges Lernen zu honorieren, eine leistungsgerechte berufliche Fortentwicklung zu ermöglichen und ein flexibles Eingehen auf Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten zuzulassen.

Die Reduzierung der Laufbahngruppen kann zu unterschiedlichen Ergebnissen führen: Einerseits verschwinden bei einer Reduzierung der Gruppen

auch Laufbahngruppengrenzen, was dem gewerkschaftlichen Ziel, die Durchlässigkeit zu verbessern, entspricht. Dies gilt insbesondere für die Beamten des einfachen und des gehobenen Dienstes. Hier fällt der Aufstieg in den mittleren bzw. in den höheren Dienst weg. Es gibt in den Laufbahngruppen also nur Beförderungen ohne formelle Prüfungserfordernisse. Einziges Aufstiegsverfahren in einem zweigliedrigen System ist das von der ersten in die zweite Laufbahngruppe. Dies könnte gerade den gehobenen Dienst bei den zukünftigen Bewerbern attraktiv machen, da man u.U. besser in Spitzenämter kommen kann.

Die bisher vier Laufbahngruppen stellen jedoch auch ein differenzierteres Grundraster für die Zuordnung der Bildungsabschlüsse zu Einstiegsämtern dar – nicht zuletzt als faktische Definition von Untergrenzen der Einstufung. Das damit definierte Wertungssystem würde bei einer Reduzierung der Laufbahngruppen spürbar reduziert. Die Konsequenzen hieraus sind weniger rechtlicher Art, da Bund und Länder nach der Föderalismusreform ohnehin – innerhalb der Grenzen des Art. 33 Abs. 5 GG - weitgehend frei sind, das Laufbahn- und Besoldungsrecht und damit die Ämterzuordnungen zu regeln.

Die mit einer Zweiteilung der Laufbahngruppen verbundene größere Spannweite lässt mehr Raum als bisher für differenzierte Zuordnungen. Dies betrifft die Frage, inwieweit sich die Laufbahngestaltungen in den Ländern künftig unterschiedlich entwickeln und ob Wechsel zwischen den Dienststellen realisierbar bleiben. Eröffnet werden auch Optionen, aus Kostengründen Einstiegsämter geringer zu bewerten.

Hinzu kommt, dass in einem solchen System die Grenze zwischen mittlerem und gehobenem Dienst deutlich schärfer gezogen werden könnte, als dies heute noch der Fall ist.

In der Tendenz gilt das auch in einem dreigliedrigen System. Wie die Bindendifferenzierung in einem nur noch eingliedrigen System konkret aussehen soll, ist derzeit nicht bekannt.

Der dbb hält am Ziel der Einstiegslaufbahn fest. Mit Blick auf die derzeitigen und in Zukunft zu erwartenden Gegebenheiten im Bereich des Laufbahnrechts bietet das vierstufige Laufbahngruppengefüge ergänzt um entsprechende Überlappungsämter jedoch größere Sicherheit vor einer möglichen Absenkung der Eingangsämter. Aufgrund dessen sollte sich der dbb dafür einsetzen, das bisherige Laufbahngruppengefüge durch modifizierte Aufstiegsregelungen durchlässiger zu gestalten. (siehe unter Ziff. VII. 3.).

5. Zugang zur Laufbahn / Regeleinstieg

5.1.1. Ist-Situation: Bewertung der Einstiegsämter nach Ausbildungsabschlüssen

Zurzeit bestimmt die Vorbildung den Zugang zu den jeweiligen Laufbahngruppen. Dies ist in § 13 BRRG für die Länder und in den §§ 16, 17, 18, 19 BBG für den Bund geregelt:

- Einfacher Dienst - mindestens der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- Mittlerer Dienst - mindestens der Abschluss einer Realschule oder der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule und eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- Gehobener Dienst - eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
- Höherer Dienst - ein nach Absatz 3 Satz 2 geeignetes, mindestens dreijähriges mit einer Prüfung abgeschlossenes Studium an einer Hochschule.

5.1.2. Umsetzung des Bologna-Prozesses

Mit der bevorstehenden Umstellung der bisherigen Hochschul-Abschlüsse (Staatsexamen teilweise gegenwärtig noch als Sonderfall) auf „Bachelor“ und „Master“ im Wege des Bologna-Prozesses mussten die neuen Abschlüsse den Laufbahngruppen zugeordnet werden. Die IMK hat am 17.4.2002 folgende Sonderregelungen bei Bachelor- und Masterabschlüssen beschlossen:

- Bachelorabschlüsse eröffnen den Zugang zum gehobenen Dienst
- Masterabschlüsse (FH) eröffnen den Zugang zum höheren Dienst, wenn sie akkreditiert sind; ansonsten den Zugang zum gehobenen Dienst (Vereinbarung der Innenministerkonferenz vom 06. Juni 2002 und der Kultusministerkonferenz vom 24. Mai 2002 über den „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Masterabschlüsse an Fachhochschulen“)
- Masterabschlüsse (Uni) eröffnen den Zugang zum höheren Dienst.

In der Perspektive ist zu berücksichtigen, dass als Folge der Föderalismusreform ebenfalls die Rahmenkompetenz für das Hochschulrecht und die Hochschulabschlüsse aufgehoben wurde. Der Entwurf eines Gesetzes zu Aufhebung des HRG liegt dem Bundestag vor (BT – Drs. 16/6122 vom 23.07.2007). Der Bund erhält die konkurrierende Gesetzgebung, die Länder können hier jedoch von der in Art. 72 Abs. 3 GG erstmals geschaffenen Abweichungskompetenz gebrauch machen und eigene Regelungen schaffen. Welche Konsequenzen sich hieraus für die Anforderungen an die Abschlüsse und deren bundesweite Anerkennung ergeben, ist derzeit nicht absehbar.

ZURÜCK ZUM TEXT

Zusätzlich werden auf Landesebene Überlegungen angestellt, FH – Studiengänge durch Akademie – Ausbildungsgänge zu ersetzen. Auch hier stellt sich die Frage der dienstherrenübergreifenden Anerkennung.

Die Wirtschaftsministerkonferenz hat sich auf ihrer Sitzung am 04./05. Juni 2007 für eine Einführung der Bezeichnung „Bachelor Professional“ bzw. „Master Professional“ ausgesprochen. In dem diesbezüglichen Beschluss wird darauf abgestellt, dass die Einführung unabdingbar und zeitgleich mit einem geeigneten System der Qualitätssicherung zu verbinden sei, das ein bundesweit einheitlich hohes Niveau für jeden dieser Abschlüsse sicherstelle.

Darüber hinaus bestehen Überlegungen, Bachelorabsolventen entsprechend der von ihnen absolvierten Regelstudienzeit (zwischen 6 und 8 Semestern) unterschiedlichen Eingangsstufen zuzuordnen.

5.1.3. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Gemäß Art. 1 § 17 DNeuG-E plant der Bund, dass die Bachelor-Abschlüsse von der Fachhochschule und der Universität den Zugang zum gehobenen Dienst eröffnen. Die Masterabschlüsse der Fachhochschule und der Universität sollen gleichermaßen den Zugang zum höheren Dienst eröffnen. Damit würden die Abschlüsse der FH und der Universität laufbahnrechtlich gleichgestellt.

5.1.4. Bewertung des dbb

Durch die Gleichbewertung der Masterabschlüsse von FH und Uni gibt es keine Unsicherheit mehr, ob ein bestimmter Masterabschluss der FH schon akkreditiert ist oder nicht. Der Masterabschluss ermöglicht grundsätzlich den Zugang zum höheren Dienst. Es ist auch keine Absenkung der Qualität zu befürchten, da bisher alle Masterabschlüsse, die eine Akkreditierung beantragt hatten, auch akkreditiert worden sind. Deswegen kann man eine Gleichbewertung begrüßen.

Aus Sicht des dbb ist die Einführung der Grade „Bachelor Professional“ bzw. „Master Professional“ als neue Abschlussform für die berufliche Weiterbildung zu kritisieren. Bachelor- bzw. Masterabschlüsse sollen nach derzeitigem Stand als Hochschulgrade etabliert werden. Die Ergänzung „Professional“ könnte vor dem Hintergrund der unscharfen Abgrenzung von Hochschul-Bachelor bzw. -Master zu dem Bachelor der Berufsbildung zu einer mangelnden Akzeptanz der Hochschulgrade insgesamt führen, die gerade bei der Etablierung der Bachelor- und Masterstudiengänge weitreichende negative Folgen hätte. HRK und der Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände haben sich daher in einer gemeinsamen Erklärung vom Juni 2007 gegen diese Bezeichnung ausgesprochen.

Eine Einstufung von Bachelorabsolventen in unterschiedliche Eingangsstufen einer Laufbahngruppe abhängig von der jeweiligen Regelstudiendauer kann ebenfalls nicht befürwortet werden.

Demgegenüber ist eine Differenzierung zwischen Absolventen externer Studiengänge (insbesondere der technischen Studiengänge) und Absolventen verwaltungsinterner Studiengänge, etwa mit Blick auf das Eingangsamt, nötig und sinnvoll, um die Attraktivität für qualifizierte Nachwuchskräfte zu erhalten.

Im Interesse der Mobilität über Dienstherrngrenzen hinweg sollten Abschlüsse, die Laufbahnzugänge gewähren, eine länderübergreifende Anerkennung sicherstellen. Im Fall von Akademieabschlüssen ist das nicht uneingeschränkt sichergestellt.

Die Teilung bisheriger Diplomstudiengänge in Bachelor und Master darf nicht dazu führen, dass Qualifikationen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vermindert werden.

Sowohl die gleichlautende Bezeichnung von Hochschulabschlüssen und Abschlüssen beruflicher Weiterbildung als auch die Einstufung von Bachelorsabsolventen in unterschiedliche Eingangsamter einer Laufbahngruppe abhängig von der Regelstudiendauer werden abgelehnt.

Durch die gestiegenen Ausbildungsabschlüsse ist es notwendig, um genügend Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu bekommen, die Eingangsamter - insbesondere des einfachen und des mittleren Dienstes anzuheben. Sonst droht die Gefahr, dass die Dienstherren keinen qualifizierten Nachwuchs rekrutieren können.

5.2. Andere Bewerber

5.2.1. Rechtliche Ausgangslage

Während die Laufbahnbewerber die für die Laufbahn erforderlichen Befähigungsvoraussetzungen erfüllen müssen, sagt der Begriff „andere Bewerber“ zunächst nur, dass der Bewerber die für die Laufbahn verlangten Regelanforderungen nicht besitzt und deshalb nur unter den besonderen Regeln der §§ 38, 39 BLV in ein Beamtenverhältnis berufen werden kann. Insoweit ist § 38 BLV eine Auffangvorschrift für alle, die nicht über die Befähigung nach § 5 Abs. 1 und 2 BLV verfügen.

Durch die Einstellung anderer Bewerber soll es den Behörden möglich sein, für Einzelfälle Experten mit besonderen Fähigkeiten, die diese außerhalb des Beamtenverhältnisses erworben haben und der jeweiligen Laufbahngruppe entsprechen, ohne die verlangten Vorbildungsvoraussetzungen in ein Beamtenverhältnis einzustellen.

Andere Bewerber sind im Regelfall berufserfahrene Fachleute, bei deren Gewinnung der öffentliche Dienst in Konkurrenz zur Privatwirtschaft steht. Problematisch ist deshalb, dass die benötigten Fachkräfte praktisch immer im Eingangsamt der Laufbahn eingestellt werden müssen. Diese Einstiegsbedingungen sind in vielen Fällen nicht konkurrenzfähig. Aus diesem Grund gibt es die Möglichkeit der Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt. Ausnahmen von dem Gebot der Anstellung im Eingangsamt



ZURÜCK ZUM TEXT

der entsprechenden Laufbahn kann nur der Bundespersonalausschuss - BPersA - zulassen. Konkretisiert wird diese Ausnahmeregelung durch § 10 Abs. 6 Satz 2 BLV. Anderweitig erworbene, den höheren Anforderungen eines Beförderungsamtes belegbar entsprechende Berufserfahrung ist dabei zu berücksichtigen. Bewerber, die außerhalb des Beamtenverhältnisses eine einem Beförderungsamte entsprechende Berufserfahrung erworben haben, soll der Wechsel in das Beamtenverhältnis, abgesehen von der Probezeit, ohne Verzicht auf ihre bereits erreichte berufliche Stufe erleichtert werden.

Die für die Laufbahn erforderliche Befähigung muss der Bewerber durch Lebens- und Berufserfahrung erhalten haben (§ 39 Abs. 1 S. 1 BLV, § 7 Abs. 1 Nr. 3b BBG). Die Berufserfahrung kann der andere Bewerber innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben. Entscheidend ist, dass er durch die Ausübung des Berufes die damit verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt bekommen hat. Dies setzt naturgemäß voraus, dass er den Beruf eine längere, meistens mehrjährige Zeit praktisch ausgeübt hat, um einschlägige Berufspraxis zu erwerben. Dabei muss die berufliche Tätigkeit nach Fachrichtung, Breite und Wertigkeit der beabsichtigten Verwendung in der künftigen Laufbahn materiell entsprechen.

Der Erwerb der Befähigung setzt sich somit aus einer zeitlichen als auch aus einer inhaltlichen Komponente zusammen.

Die notwendige Lebenserfahrung spiegelt sich hauptsächlich im Lebensalter wieder. Deshalb sind in Absatz 3 Mindestalters- und Höchstaltersgrenzen festgeschrieben. Im § 38 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 BLV wird als Regelmindestalter 30 Jahre festgeschrieben. Für die Einstellung in den höheren Dienst beträgt das Mindestalter sogar 34 Jahre. Durch die Mindestaltersgrenze soll verhindert werden, dass die anderen Bewerber früher als Regellaufbahnbewerber zu Beamten auf Probe ernannt werden und somit einen Karrierevorsprung besitzen. Dies würde unweigerlich zur Umgehung des Vorbereitungsdienstes führen.

Eine niedrigere Altersgrenze ist in § 38 Abs. 3 S. 2 BLV vorgesehen. Danach ist eine Einstellung als anderer Bewerber in einer Laufbahn des mittleren und des gehobenen Dienstes bereits mit 27 Jahren möglich, wenn die Bewerber eine Prüfung bestanden haben, die zu einer ihrer künftigen Laufbahn gleichwertige Tätigkeit im Beruf befähigt. Es muss sich also eine dem Vorbereitungsdienst mit Laufbahnprüfung mindestens partiell vergleichbare Ausbildung mit abschließender Prüfung handeln. Die Prüfungen müssen nach Fachrichtungen und Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Laufbahn angemessen sein. Nach § 38 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 BLV ist eine Einstellung als anderer Bewerber möglich, wenn er mindestens 32 Jahre alt ist und ein Studium, das die Voraussetzungen nach § 30 S. 1 BLV erfüllt, mit einer ersten Staatsprüfung oder, soweit üblich, mit einer Hochschulprüfung abgeschlossen hat.

Aufgrund der nachgewiesenen Lebens- und Berufserfahrungen hat der Bundespersonalausschuss (BPersA) nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob diese Erfahrungen eine ausreichende Grundlage für die Erteilung der Laufbahnbefähigung ist (§ 38 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 BLV). Gemäß § 38 Abs. 4 BLV hat der BPersA das Verfahren zur Feststellung allgemein zu regeln. Er setzt fest, wie er die Begriffe "Lebenserfahrung" und "Berufserfahrung" innerhalb des gesetzlichen Rahmens definiert und welche Kenntnisse und Fertigkeiten der andere Bewerber für die jeweilige Laufbahn generell haben muss.

Der BPersA hat deshalb eine Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung der anderen Bewerber als Laufbahnbewerber für die Bundesverwaltung nach § 21 BBG erlassen. Der BPersA trifft nach § 3 der Verfahrensordnung seine Entscheidung im Einzelfall entweder in freier Würdigung nach Aktenlage oder in einem bestimmten Vorstellungstermin selbst oder überträgt seine Befugnisse auf einen sog. Unterausschuss. Dieser Unterausschuss entscheidet dann unabhängig und nach einem Vorstellungstermin, ob dem Bewerber die Laufbahnbefähigung verliehen werden kann. Dem BPersA oder dem Unterausschuss stehen bei der Entscheidung dem Prüfungsverfahren vergleichbare Beurteilungsspielräume zu.

Der andere Bewerber erhält die Laufbahnbefähigung, wenn der BPersA/Unterausschuss eine positive Feststellung trifft. Die Laufbahn, für die der Bewerber eingestellt wird, muss in dem Beschluss über die Befähigungsfeststellung ausdrücklich aufgeführt sein. Der BPersA / Unterausschuss darf nur dann die positive Feststellung treffen, wenn er aufgrund der Summe der Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften des anderen Bewerbers überzeugt ist, dass der Bewerber alle Aufgaben der Laufbahn bewältigen kann.

Die übrigen nicht leistungsbezogenen Voraussetzungen, wie charakterliche und gesundheitliche Eignung, hat der BPersA nicht zu prüfen. Diese Entscheidung trifft die Einstellungsbehörde.

Hat der Bewerber vom BPersA die Laufbahnbefähigung erhalten, ist die Einstellungsbehörde daran gebunden. Sie kann die positive Feststellung der Laufbahnbefähigung nicht mehr abändern. Jedoch kann die Einstellungsbehörde den Bewerber aus Gründen ablehnen, die in ihrem Verantwortungsbereich liegen. Erhält der Bewerber vom BPersA die Laufbahnbefähigung nicht, so darf er nicht eingestellt werden, da die Einstellungsbehörde sonst in die Kompetenzen des BPersA eingreifen würde. Die Ernennung wäre rechtswidrig.

5.2.2. Novellierungsansätze des Bundes

Bei der Einstellung des anderen Bewerbers muss weiterhin gemäß Art. 1 § 19 DNeuG-E der BPersA beteiligt werden. Bei der Einstellung in ein Amt höher als das Eingangsamts ist gemäß Art. 1 § 20 DNeuG-E geplant, von Einzelfallentscheidungen des BPersA abzusehen. Zukünftig sollen die Personalstellen eigenständig entscheiden, ob eine höhere Besoldung gerechtfertigt ist.

tigt ist. Es sollen in der Bundeslaufbahnverordnung lediglich Mindeststandards für die Bewertung der beruflichen Erfahrung oder sonstiger Qualifikationen vorgegeben werden.

5.2.3. Bewertung des dbb

Durch die Einstellung des anderen Bewerbers besteht für die Behörde die Möglichkeit, aus der Privatwirtschaft dringend benötigte Fachkräfte in ein Beamtenverhältnis zu übernehmen. Dies muss für die Zukunft gesichert und erhalten bleiben. Die Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamts darf aber nicht der Regelfall sein, da ansonsten die Gefahr besteht, dass Beamte, die sich in der Regellaufbahn befinden, benachteiligt werden, wenn Beförderungsdienstposten sachwidrig mit anderen Bewerbern besetzt würden. Dies würde die Motivation der Beamten in der Regellaufbahn sinken lassen. Daher muss in Zukunft in diesen Fällen auch weiterhin entweder der Bundespersonalausschuss oder der jeweilige Landespersonalausschuss beteiligt werden.

Die Einstellung als „anderer Bewerber“ ist als Option auch zukünftig zu erhalten. Der Bundespersonalausschuss kann durch seine Mitwirkung am Verfahren dazu beitragen, dass der Leistungsgrundsatz beachtet und Ämterpatronage entgegengewirkt wird. In welcher Form die Einbindung erfolgt, kann diskutiert werden. Die im DNeuG geplante völlige Ausschaltung des BPersA wird entschieden abgelehnt.

5.3. Altersgrenzen

5.3.1. Rechtliche Ausgangslage

Zum Beamten auf Lebenszeit darf nur derjenige ernannt werden, der das 27. Lebensjahr vollendet hat (§ 9 Abs.1 Nr. 2 BBG).

Darüber hinaus ist der Regel- bzw. beim Bund der Ausbildungsaufstieg (§ 33a BLV) an ein Höchstalter gebunden. Beim Bund ist es z.B. das 45. Lebensjahr. Zudem können Bundesbeamte zum Praxisaufstieg nach § 33b BLV nur dann zugelassen werden wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet, das 58. Lebensjahr aber noch nicht vollendet haben. Unterschiedliche Altersgrenzen im Bereich des Bundes gelten darüber hinaus auch für „andere Bewerberinnen und Bewerber“ (§ 38 Abs. 3 BLV).

5.3.2. Novellierungsansätze des Bundes

Die Altersgrenze des § 9 Abs. 1 Nr. 2 BBG soll abgeschafft werden (Art. 1 § 11 DNeuG-E). Im Gegenzug soll die Probezeit auf einheitlich 3 Jahre festgeschrieben werden (Art. 1 § 11 Abs. 1 S. 3 DNeuG-E). Dies hat trotz Verlängerung der Probezeit auch für die Beamten im einfachen und mittleren Dienst den Vorteil, dass sie im Regelfall deutlich früher als bisher zu Beamten auf Lebenszeit ernannt werden können. Über Novellierungsansätze im Bundeslaufbahnrecht bestehen derzeit noch keine Erkenntnisse.



ZURÜCK ZUM TEXT

5.3.3. Bewertung des dbb

Der dbb begrüßt die Abschaffung der Altersgrenze für die Lebenszeiter-nennung als sinnvoll.

Die EU-Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbe-handlung in Beschäftigung und Beruf lässt eine Anknüpfung an das reine Lebensalter nur noch eingeschränkt zu. Dies gilt nicht für Zeiten im Beruf, die sich in gesteigerter Erfahrung niederschlagen. Von daher wird zu prü-fen sein, inwieweit Lebensaltersgrenzen, etwa beim Aufstieg, in Zukunft noch uneingeschränkt Bestand haben können.

6. Gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse

6.1. Rechtliche Ausgangslage

Gemäß § 122 Abs. 2 BRRG werden die Laufbahnbefähigungen zurzeit noch gegenseitig anerkannt. Mit der Föderalismusreform ist die Rahmenkompetenz des Art. 75 GG ganz entfallen, der Bund hat künftig keine übergreifenden laufbahnrechtlichen Kompetenzen mehr. Eine bundesweite Verpflichtung, dienstherrnübergreifend die Laufbahnbefähigungen der anderen Länder bzw. des Bundes anzuerkennen, entfällt somit für die Zukunft.

6.2. Novellierungsansätze des Bundes

Das BRRG wird aufgehoben. Eine § 122 BRRG entsprechende Regelung ist im Entwurf Beamtenstatusgesetz nicht vorgesehen. Der Bund hat dies damit begründet, dass Art. 74 Nr. 27 GG das Laufbahnrecht ausdrücklich ausschließt und dass die Länder jetzt die Gesetzgebungskompetenz zum Laufbahnrecht hätten und eigenständige Regelungen treffen könnten. Abgesehen von dem Grundsatz gibt es in einigen Bereichen – vor allem auf staatsvertraglicher Basis – noch gemeinsame Ausbildungen (z.B. Amtsanwälte, höherer Polizeidienst). In diesen Bereichen werden die Abschlüsse auch in Zukunft gegenseitig anerkannt werden.

Besondere Probleme bei der Anerkennung von Laufbahnbefähigungen können sich zudem ergeben, wenn Beamtinnen und Beamte einen bundes- bzw. länderübergreifenden Dienstherrnwechsel aus Ländern mit unterschiedlicher Anzahl von Laufbahngruppen anstreben.

6.3. Bewertung des dbb

Der dbb hatte sich immer für eine gegenseitige Anerkennung der Laufbahnabschlüsse ausgesprochen und eine entsprechende Regelung im Beamtenstatusgesetz gefordert. Dies ist umso notwendiger, als beim Einstieg in den öffentlichen Dienst durch die Umsetzung des Bologna-Prozesses neue Bildungsabschlüsse erscheinen, die zu bewerten sind. Dieses Bemühen wird durch den Wegfall des Hochschulrahmengesetzes und das Auftreten weiterer Ausbildungswege vor allem im gehobenen Dienst (Akademien) nicht erleichtert.

Als besonderes Problem kommt künftig noch die Anerkennung der im Aufstieg erreichten Befähigungen hinzu, die auf einer ganzen Reihe unterschiedlicher Aufstiegsverfahren beruhen. Insbesondere hier erscheint eine Reform der Aufstiegswege sinnvoll (siehe unten).

Die Mobilität ist nach der Föderalismusreform durch wechselseitige Anerkennung der im Bund bzw. in den Ländern erworbenen Laufbahnbefähigungen zu sichern, soweit diese, als „Regelvermutung“, inhaltlich und in den Anforderungen und Strukturen gleichwertig sind. Eine solche gegenseitige Anerkennung sollte vorzugsweise im Beamtenstatusgesetz geregelt wer-



ZURÜCK ZUM TEXT

den. Da dies gegenwärtig nicht realistisch erscheint, sind koordinierte Verfahren sowohl zwischen Bund und Bundesländern als auch zwischen den Ländern, erforderlichenfalls auch in Form staatsvertraglicher Regelungen, zu schaffen.

Zumindest sollten Befähigungen, die unter der Geltung des Beamtenrechtsrahmengesetzes, also mindestens bis 31. August 2006, erworben und anerkannt wurden, auch künftig zwischen den Dienstherrn gelten.

7. Vorbereitungsdienst

7.1. Ist-Situation

Die Beamtenausbildung vollzieht sich grundsätzlich im Vorbereitungsdienst. Die Bewerber werden zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes als Beamte auf Widerruf eingestellt (§ 14 BLV). Während des Vorbereitungsdienstes führen sie eine Dienstbezeichnung, und zwar in den Laufbahnen des höheren Dienstes i.d.R. die Dienstbezeichnung „Referendar“, in den anderen Laufbahnen die Dienstbezeichnung „Anwärter“. Die Ausbildung außerhalb des Beamtenverhältnisses auf Widerruf ist ausnahmsweise in folgenden Fällen zugelassen:

Für die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes wird die Befähigung durch einen juristischen Vorbereitungsdienst und Bestehen der Zweiten juristischen Staatsprüfung erworben.

Ist ein Vorbereitungsdienst Voraussetzung sowohl für eine spätere Tätigkeit als Beamter als auch für einen freien Beruf, d.h. Ausbildungsstätte i.S.d. Art. 12 Abs. 1 GG, so kann der Vorbereitungsdienst auch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis abgeleistet werden (so in den meisten Bundesländern bei Juristenausbildung zum 2. Staatsexamen).

7.2. Dauer des Vorbereitungsdienstes

Der Vorbereitungsdienst dauert für den:

Einfachen Dienst:	mindestens 6 Monate (§ 18 Abs. 1 BLV)
Mittleren Dienst:	2 Jahre (§ 20 Abs. 1 BLV)
Gehobenen Dienst: BRRG)	3 Jahre (§ 25 Abs. 1 BLV; § 14 Abs. 2
Höheren Dienst:	2 Jahre (§ 31 Abs. 1 BLV)

Eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes ist durch Anrechnung förderlicher Zeiten einer praktischen oder beruflichen Tätigkeit (vgl. für Laufbahnen des einfachen Dienstes § 18 Abs. 2 BLV, des mittleren Dienstes, § 20 Abs. 3 BLV, des gehobenen Dienstes § 25 BLV, des höheren Dienstes § 31 Abs. 2 BLV) möglich.

Nach § 5 a Abs. 1 BLV können Beamte, die die für eine höhere Laufbahn erforderliche Hochschulausbildung besitzen, zur höheren Laufbahn zugelassen werden, wenn sie an dem für Regelbewerber vorgesehenen Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben. Die ausgewählten Beamten nehmen an dem für die Laufbahn eingerichteten Vorbereitungsdienst teil und legen die vorgeschriebene Prüfung ab. Eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes ist dabei nicht vorgesehen. Daher beträgt der Vorbereitungsdienst auch für diese Beamten 2 Jahre gemäß § 31 Abs. 1 BLV.

7.3. Einstellung in den Vorbereitungsdienst

Die Bewerber werden zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes als Beamter auf Widerruf eingestellt (§ 14 Abs. 1 BLV; § 14 Abs.1 BRRG).



ZURÜCK ZUM TEXT

7.4. Abschluss

Die Laufbahnprüfung schließt grundsätzlich den Vorbereitungsdienst ab. Lediglich der Vorbereitungsdienst im einfachen Dienst schließt mit der Feststellung ab, ob der Beamte das Ziel des Vorbereitungsdienstes erreicht hat (§ 18 Abs. 3 S. 1 BLV; § 14 Abs. 1 S. 3 BRRG).

7.5. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Der Vorbereitungsdienst als solcher ist unbestritten. Diskutiert wird die Frage, ob die Ausbildung des gehobenen Dienstes an internen Fachhochschulen beibehalten werden soll. Gegen dieses Modell werden u.a. die Unterschiede zu den technischen Laufbahnen angeführt, deren Bewerber seit jeher an externen Fachhochschulen ausgebildet werden – ohne Anwärterbezüge, dafür teilweise mit Studiengebühren. In Sachsen-Anhalt wurde bereits im Jahr 1998 der Fachbereich Allgemeine Verwaltung der damaligen Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege am Standort Halberstadt (Verwaltungsfachhochschule) in den Fachbereich Allgemeine Verwaltung der Hochschule Harz am Standort Halberstadt überführt, also externalisiert. Das Bundesland Niedersachsen hat zum 31.07.2007 die interne Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege abgeschafft. Die Ausbildung zum gehobenen Dienst in der Steuerverwaltung findet nun an der Steuerakademie statt; der Abschluss ist innerhalb des Landes dem Diplomabschluss „gleichgestellt“.

7.6. Bewertung des dbb

Der dbb spricht sich weiterhin für die interne FH – Ausbildung aus. Der BuHaVo hat auf seiner Sitzung vom 27.11.2006 folgenden Beschluss verabschiedet:

„Für die Ausbildung des gehobenen Dienstes ist das bewährte System der internen Fachhochschulen beizubehalten, weil hier in einer speziell für die öffentliche Verwaltung angepassten Weise fachwissenschaftliche Kenntnisse und Fachpraxis miteinander verknüpft werden. Das Studium an der Fachhochschule muss die Laufbahnbefähigung vermitteln und gleichzeitig weiterhin einen allgemeinen Hochschulabschluss gewährleisten.

Mit Blick auf die in wenigen Jahren zu erwartenden Nachwuchsprobleme, mit denen die öffentliche Verwaltung konfrontiert wird, ist die Ausbildung auch künftig in einem Beamtenverhältnis durchzuführen.

Neue Tendenzen in den Bundesländern im Hinblick auf den Bologna-Prozess und neue Ausbildungsmodelle, die zu einer Minderung der Abschlussqualifikation führen können, machen eine Bestandsaufnahme notwendig. Die Bundesleitung des dbb wird beauftragt, gemeinsam mit den zuständigen Kommissionen des dbb und den beteiligten Fachorganisationen im Rahmen einer Arbeitsgruppe eine Analyse der Entwicklung in den einzelnen Ländern durchzuführen und

ZURÜCK ZUM TEXT

hierüber sowie über die daraus zu ziehenden Konsequenzen dem Bundeshauptvorstand in seiner nächsten Sitzung zu berichten.

Eine Externalisierung der Fachhochschulausbildung stellt für den nichttechnischen Dienst gegenüber dem System der internen Fachhochschulen keine gleichwertige Alternative dar.

Angesichts der laufenden Reformdiskussionen müssen folgende Grundbedingungen beachtet werden:

- *Die Lehrinhalte müssen effektiv und aktuell mit den Anforderungen der Verwaltung verknüpft werden.*
- *Die Veränderungsprozesse in der Verwaltung sind aufzunehmen.*
- *Die Qualitätssicherung der Abschlüsse muss gewährleistet sein.*
- *Bachelor- und Diplomabschluss sind gleich zu bewerten.*
- *Die bundesweite Anerkennung des Abschlusses muss sichergestellt bleiben.*
- *Eine Verlagerung der Ausbildung für den gehobenen Dienst auf Einrichtungen ohne Hochschulqualität, etwa Akademien, wird prinzipiell abgelehnt.*
- *Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist auf Grund der demographischen Entwicklung der Status der Studierenden als Beamte auf Widerruf aufrecht zu erhalten.“*

An der Institution der internen FH-Ausbildung wird festgehalten.

Mit Blick auf die in wenigen Jahren zu erwartenden Nachwuchsprobleme, mit denen die öffentliche Verwaltung konfrontiert wird, ist die Ausbildung im nichttechnischen Dienst auch künftig in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf durchzuführen. Ergänzt werden könnte der Bachelorabschluss der internen Fachhochschulen durch einen Masterstudiengang als Regelaufstiegsqualifikation (siehe unter Ziff. VII. 3.).

Um die Nachwuchsprobleme im gehoben, ggf. auch höheren technischen Dienst zu lindern, sollte überlegt werden, die Ausbildung schon an der externen Hochschule in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf durchzuführen oder durch Stipendien zu fördern. Die Anwärterzeit könnte auch hier mit Praktika in der Verwaltung verbunden werden, so dass auch hier ein auf die Verwaltungsbedürfnisse zugeschnittener Ausbildungsweg möglich ist. Über eine entsprechende Regelung kann sicher gestellt werden, dass Nachwuchskräfte, die vor Ablauf einer Frist – etwa von fünf Jahren – den öffentlichen Dienst auf eigenes Betreiben wieder verlassen, anteilig mit den Ausbildungskosten belastet werden.

Zumindest muss bedacht werden, dass die Beamten des gehobenen und höheren technisch-naturwissenschaftlichen Dienstes ein verwaltungsexternes Fachhochschul- oder Hochschulstudium und ein zusätzliches Berufspraktikum vor Beginn des Vorbereitungsdienstes für die jeweilige Laufbahn auf eigene Kosten absolviert haben. Ihnen werden damit erhebliche finanzielle Vorleistungen zugemutet, so dass gerechtfertigt ist, dass Eingangssamt für diese Beamten bei A 10 festzuschreiben. Zumindest müssen die-



ZURÜCK ZUM TEXT

se Zeiten auch bei einem auf der Dienstzeit aufbauenden Stufensystem als „förderliche Zeiten“ besoldungsrechtlich anerkannt werden.

Ähnliches gilt auch für die Beamten des mittleren technischen Verwaltungsdienstes, die überwiegend extern die Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker bzw. zum Meister nachweisen müssen und hierfür die Kosten zu tragen haben. Auch hier ist eine Eingruppierung ein Amt über dem normalen Eingangsamts gerechtfertigt.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die nach § 5 a BLV ausgewählten Beamten nur an einem verkürzten Vorbereitungsdienst teilnehmen müssen. Vieles, was sie im Vorbereitungsdienst erlernen, haben sie schon aufgrund des früheren Vorbereitungsdienstes erlernt. Hier wird im Prinzip kein neues Wissen vermittelt, sondern vielmehr Wissen wiederholt. Es ergibt sich für diese Beamten die Situation, dass sie durch ein Auswahlverfahren einen möglichst freien Dienstposten in der Laufbahn annehmen könnten, wenn sie noch den Vorbereitungsdienst absolvieren. Sie müssten jedoch noch 2 Jahre auf die Beförderung warten, da sie den Vorbereitungsdienst ableisten müssen. Würden sie diese Stelle im Angestelltenverhältnis annehmen, gebe es keine Probleme. Daher kann auch daran gedacht werden, dass eine Bewährungszeit für die betroffenen Beamten festgeschrieben werden kann. Die Dauer der Bewährungszeit sollte ein Jahr betragen. Der Dienstherr kann danach entscheiden, ob der Beamte genügend qualifiziert ist, die höherwertige Aufgabe zu übernehmen. Danach spricht nichts dagegen, dass diesem Beamten dann die Laufbahnbefähigung für die nächsthöhere Laufbahn übertragen wird.

8. Aufstiegsregeln

8.1. Rechtliche Grundlage

Der Aufstieg von einer Laufbahn in die nächsthöhere Laufbahn ist auch ohne Erfüllung der Eingangsvoraussetzungen möglich. Für den Aufstieg soll die Ablegung einer Prüfung verlangt werden; die Laufbahnvorschriften können Abweichendes bestimmen (§ 12 Abs. 3 BRRG; § 25 BBG). Es haben sich verschiedene Aufstiegsmodelle entwickelt. Im Folgenden sollen die Aufstiegsverfahren des Bundes (Ausbildungsaufstieg, Praxisaufstieg) und der in den meisten Ländern noch vorhandene Verwendungsaufstieg aufgezeigt werden:

8.1.1. Ausbildungsaufstieg (Bund)

Für den Ausbildungsaufstieg (§ 33a BLV) gilt der Grundsatz, dass der Aufstieg, sofern ein Vorbereitungsdienst für die Laufbahn eingerichtet ist, durch die Teilnahme am Vorbereitungsdienst und durch die erfolgreiche Ablegung der Laufbahnprüfung erfolgt.

8.1.1.1. Dienstzeiten

Bevor der Beamte zum Aufstiegsverfahren zugelassen werden kann, muss er bestimmte Mindestdienstzeiten absolviert haben:

- im einfachen Dienst: 1 Jahr,
- im mittleren Dienst: 4 Jahre,
- im gehobenen Dienst: 6 Jahre.

8.1.1.2. Dauer der Ausbildung

Die Dauer entspricht dem Zeitrahmen zum Erwerb der Laufbahnbefähigung zur nächsthöheren Laufbahn. Die Ausbildung in der Praxis kann im mittleren Dienst und im gehobenen Dienst um 6 Monate verkürzt werden.

8.1.1.3. Altersgrenze

Der Beamte darf das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

8.1.1.4. Prüfung

Der Beamte muss die Laufbahnprüfung ablegen.

8.1.1.5. Verwendungsbreite

Der Beamte hat nach erfolgreichem Aufstieg die volle Verwendungsbreite.

8.1.1.6. Bundesländer

In den Bundesländern gibt es den Regelaufstieg, der mit dem Ausbildungsaufstieg vergleichbar ist. Unterschiede gibt es in den Dienstzeiten und bei der Altersgrenze.

ZURÜCK ZUM TEXT

8.1.2. Praxisaufstieg (Bund)

Der Praxisaufstieg (§ 33b BLV) ist ab der Vollendung des 45. Lebensjahres, dh. für Lebensältere, möglich. Er ist bis zum 58. Lebensjahr begrenzt und wird mit einer Feststellung vor dem BPersA abgeschlossen. Zur Vorbereitung soll der Aufstiegsbewerber Lehrgänge besuchen. Für den mittleren Dienst sollen die Lehrgänge mindestens sechs Wochen, für den gehobenen Dienst mindestens acht und für den höheren Dienst mindestens zehn Wochen umfassen. Die Lehrgänge zum Aufstieg in den höheren Dienst sollen wie schon beim Ausbildungsaufstieg von der BAKöV durchgeführt werden.

8.1.2.1. Dauer der Ausbildung

Während der Einführung soll der Beamte die notwendigen Fachkenntnisse für die neue Laufbahngruppe erlernen. Nach dieser Zeit soll der Beamte befähigt sein, die neuen Aufgaben erledigen zu können. Die Einführung in die jeweilige Laufbahngruppe dauert im:

mittleren Dienst:	1 Jahr und 6 Monate,
gehobenen Dienst:	2 Jahre,
höheren Dienst:	2 Jahre und 6 Monate.

8.1.2.2. Altersgrenze

Der Beamte muss das 45. Lebensjahr vollendet, und darf das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

8.1.2.3. Prüfung

Der Beamte muss vor dem BPersA seine Fähigkeiten nachweisen. Im Grundsatz muss er die jeweilige Laufbahnprüfung ablegen.

8.1.2.4. Verwendungsbreite

Der Beamte erhält die volle Verwendungsbreite der jeweiligen Laufbahngruppe.

8.1.3. Verwendungsaufstieg

Der Verwendungsaufstieg besteht noch bei der Bundespolizei und in den Bundesländern, hier Beispiel: Niedersachsen. Er ist auf den Erwerb einer eingeschränkten Laufbahnbefähigung für einen bestimmten Verwendungsbereich gerichtet; die an den Beamten zu stellenden Anforderungen sind deshalb in der Laufbahnverordnung entsprechend geringer ausgestaltet als beim Regelaufstieg. Als Konsequenz der erleichterten Bedingungen begrenzt die Konzeption des Aufstiegs für besondere Verwendungen die Beförderungsmöglichkeiten und macht damit den Vorrang des Regelaufstiegs deutlich.

8.1.3.1. Dienstzeiten

Für den Verwendungsaufstieg muss der Beamte gewisse Mindestdienstzeiten vorweisen:

- Aufstieg in den mittleren Dienst: 10 Jahre, davon mindestens 5 Jahre in einem Amt der Besoldungsgruppe A 4;
- Aufstieg in den gehobenen Dienst: 10 Jahre, davon mindestens 5 Jahre in einem Amt in der Besoldungsgruppe A 9;
- Aufstieg in den höheren Dienst: 10 Jahre, davon mindestens 5 Jahre in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13.

8.1.3.2. Weitere Voraussetzung

Es muss ein dienstliches Bedürfnis für den Einsatz eines Beamten in einem Verwendungsbereich durch die oberste Dienstbehörde festgestellt werden.

8.1.3.3. Dauer der Einführung

Die Einführung dauert mindestens 6 Monate.

8.1.3.4. Prüfung

Es gibt keine Prüfung, nur die Eignung muss festgestellt werden.

8.1.3.5. Verwendungsbreite

Der Beamte bekommt nicht die volle Laufbahnbefähigung. Er besitzt nur eine eingeschränkte Verwendungsbreite.

Mittlerer Dienst:	bis A 8
Gehobener Dienst:	bis A 11
Höherer Dienst:	bis A 15

In Baden-Württemberg und Brandenburg ist die Verwendungsbreite für den Aufstieg in den mittleren Dienst bis A 8 (Brandenburg A 7), für den Aufstieg in den gehobenen Dienst A 11, für den Aufstieg in den höheren Dienst A 14.

8.1.3.6. Andere Bundesländer

In den anderen Bundesländern gibt es ähnliche Regelungen wie in Niedersachsen, teilweise aber auch nur für bestimmte Aufstiege. In Bayern gibt es zum Beispiel den Verwendungsaufstieg nur vom mittleren in den gehobenen Dienst. Teilweise gibt es auch Mindest- und Höchstaltersgrenzen (zum Beispiel Thüringen: mindestens das 45. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht das 58. Lebensjahr). Im Bundesland Hessen gibt es gemäß § 19 Hessische Laufbahnverordnung (HLV) die Möglichkeit des Prüfungsfreien Aufstiegs vom gehobenen in den höheren Dienst. Der Direktor des Landespersonalamtes kann im Einvernehmen mit dem Fachminister den Aufstieg eines Beamten des gehobenen Dienstes in den höheren Dienst zulassen, wenn dieser sich mindestens ein Jahr in einer Tätigkeit des höheren Dien-

stes seiner Fachrichtung bewährt hat. Mit der Übertragung eines Amtes der neuen Laufbahn wird die Befähigung für diese Laufbahn gemäß § 19 Abs. 2 HLV zuerkannt. Der Aufstieg ist ausgeschlossen, wenn für die höhere Laufbahn eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch Rechtsvorschriften vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist.

8.2. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Zurzeit ist noch nichts Konkretes bekannt. Es gibt nur die Aussagen vom Bund und den einzelnen Bundesländern, dass das Aufstiegsverfahren vereinfacht werden soll. Im neuen BBG nach dem DNeuG ist im Regelfall das Bestehen einer Prüfung gefordert.

8.3. Vorschläge des dbb

8.3.1. Thesen

Gerade die Aufstiegsverfahren sind in Bund und Ländern sehr unterschiedlich gestaltet. Dies birgt, mehr noch als für die Einstiegsqualifikationen, die Gefahr, dass die erworbenen Befähigungen über den Kreis des eigenen Dienstherrn hinaus nicht ohne weiteres anerkannt werden.

Der dbb spricht sich grundsätzlich weiterhin für das Ziel der Einstiegslaufbahn aus. Unter Berücksichtigung der zur Zeit erkennbaren laufbahnrechtlichen Novellierungsansätze erscheint jedoch eine Beteiligung des dbb an einer Fortentwicklung der gegenwärtigen Laufbahnsituation sinnvoll. Legt man zugrunde, dass die deutliche Verbesserung der Laufbahndurchlässigkeit eines der wesentlichen gewerkschaftspolitischen Ziele des dbb ist, wäre folgendes Grundmodell eines Aufstiegsverfahrens denkbar:

Der Ausbildungsaufstieg ist für den allgemeinen Verwaltungsdienst das einzige Aufstiegsverfahren.

Die weiteren Aufstiegsverfahren entfallen für die „Regellaufbahnen“ völlig. An ihre Stelle treten für besonders leistungsfähige Beamtinnen und Beamte erweiterte Verzahnungsämter über das Eingangsamt der nächsten Laufbahngruppe hinaus. Die Ämter sind im Rahmen eines Auswahlverfahrens durch den Dienstherrn ohne weitere Prüfung erreichbar. Ggf. sind aber für die neue Funktion erforderliche Kriterien, etwa im Bereich Haushalt oder Personalführung, zu erwerben. Die Spannweite der erweiterten Verzahnungsämter sollte sich bis zur Erreichbarkeit des zweiten Beförderungsamtes der nächsthöheren Laufbahn erstrecken:

- Mittlerer Dienst: bis A 8
- Gehobener Dienst: bis A 11
- Höherer Dienst: bis A 15

Angeknüpft wird an die im Zuge des Bologna-Prozesses ohnehin notwendige Umstellung der Abschlüsse auf Bachelor und Master.

Die zentrale Rolle spielen die Fachhochschulen für die öffentliche Verwaltung, die als Ausbildungseinrichtung überwiegend vorhanden sind

ZURÜCK ZUM TEXT

- für den Aufstieg in den gehobenen Dienst als Bachelor-Studiengang
- für den Aufstieg in den höheren Dienst als weitergehender Master-Studiengang.

Für den technischen Dienst und Sonderlaufbahnen sind gleichwertige Verfahren zu entwickeln.

Bachelor- oder Masterabschluss stellen über das Hochschulrecht die bundesweite Anerkennung der Befähigung zusätzlich sicher.

Die Studiengänge werden flexibilisiert und modular gestaltet, so dass, gerade für Beamtinnen und Beamte mit Familienaufgaben, problematische lange und blockweise Studien- und damit Abwesenheitszeiten reduziert werden. Bislang findet das Aufstiegsverfahren meistens zusammenhängend in einem oder mehreren Blöcken statt. Dies führt dazu, dass Beamtinnen und Beamte über einen längeren Zeitraum komplett aus der Dienststelle ausscheiden. Deshalb sollte generell darauf gesetzt werden, das Aufstiegsverfahren in einzelne Module zu gliedern, die einzeln absolviert und bewertet werden. Alle Ausbildungsteile müssen innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens abgeschlossen werden. Dies hat den Vorteil, dass Beamtinnen und Beamte zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten immer wieder in die Dienststelle zurückkehren können und somit die Bindung nicht verlieren. Zudem kann das neu erlernte Wissen in der Praxis angewendet und vertieft werden. Präsenzzeiten können durch neue Lernformen (E-learning) ergänzt werden.

Die modulare Gestaltung der Studiengänge kommt Beamtinnen und Beamten mit Familienaufgaben sehr entgegen; allerdings sollten die jeweiligen Module eine gewisse Dauer nicht überschreiten, also „familiengerecht“ sein. Bei Interesse sollten diesem Personenkreis Informationen (schriftlich z.B. analog der Broschüre „Studieren mit Kind“ oder im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs) über die zahlreichen Möglichkeiten, Familie und Beruf auch bei Personalentwicklungsangeboten zu vereinbaren, gegeben werden.

Lebens- und Berufserfahrungen müssen stärker als bisher anerkannt werden. Der Beamte erwirbt während seiner Berufszeit Kenntnisse, die sowohl für ihn als auch für die Behörde nützlich sind. Diese Erfahrungen können unter Umständen gewisse Fortbildungsmaßnahmen ersetzen bzw. ergänzen. Daher ist es gerechtfertigt, dass Berufserfahrung beim Aufstieg auch positiv berücksichtigt werden muss. Unter Umständen hat der Beamte, der im Aufstiegsverfahren teilnehmen soll, schon aufgrund von Vertreterregelungen Aufgaben der höheren Laufbahngruppe wahrgenommen. Die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen müssen ihm positiv angerechnet werden.

Die in den Bundesländern existierenden Aufstiegsverfahren (sowohl prüfungsgebundene als auch prüfungsfreie) könnten als „best practise Modelle“ Grundlage für etwaige Änderungen der Aufstiegsverfahren des Bundes sein. Eine Fokussierung allein auf den Ausbildungsaufstieg ist im Interesse der Beschäftigten mit Familienaufgaben nicht zielführend.

8.3.2. Begründung

Neuregelung des Ausbildungs- / Regelaufstieges

Der Regelaufstieg sollte an die neuen Abschlüsse Bachelor und Master angepasst werden. Insbesondere für die allgemeine Verwaltung bietet sich an, dass die Beamten im Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes an der Fachhochschule den Bachelor verliehen bekommen. Im weiteren Aufstiegsverfahren – hier Regelaufstieg – erwerben die Beamten ebenfalls an der Fachhochschule den Master, um in den höheren Dienst aufzusteigen. Der Vorteil dieses Verfahrens wäre es, dass Abiturienten unmittelbar in die Verwaltung überwechseln und intern an der eigenen Fachhochschule studieren könnten. Die Berufsperspektiven würden erweitert, da sich der Masterstudiengang bei guter Leistung nach einer Praxiszeit an den Bachelorstudiengang anschließen könnte.

Die notwendigen Ausbildungsstätten und –kapazitäten sind an den vorhandenen Fachhochschulen entweder vorhanden oder können ohne erheblichen Aufwand geschaffen werden. Die interne Fachhochschule würde durch einen Masterstudiengang aufgewertet, der im Aufstiegsverfahren integriert wäre.

Die Verwaltung hätte den Vorteil, dass sie aus ihrem Nachwuchs selbst ihre Führungskräfte gewinnen kann, da der Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst vereinfacht bzw. flexibilisiert würde. Leistungs- und führungsstarke Beamte des gehobenen Dienstes können erkannt und besser gefördert werden.

Abschaffung weiterer Aufstiegsverfahren – Erweiterung der Laufbahngruppen durch erweiterte Verzahnungsämter

Der Verwendungsaufstieg, der eingeschränkte Praxisaufstieg etc. dienen dazu, in der Regel lebensälteren Beamten die Möglichkeit zu eröffnen, in die nächsthöhere Laufbahngruppe aufzusteigen. Ziel ist die Schaffung zusätzlicher Berufsperspektiven und Stärkung der Motivation. Der Verwendungsaufstieg eröffnet den Weg zu einem eingeschränkten Verwendungsbereich und baut meistens auf Lebens- und Berufserfahrung auf. Es wird in der Regel nur eine verkürzte Qualifikation verlangt und keine Prüfung abgelegt, sondern nur die Feststellung der Eignung durch den Landespersonalausschuss.

Es sollte erwogen werden, die sonstigen Aufstiegsverfahren für die „Regellaufbahnen“ abzuschaffen, und dafür die Laufbahngruppe durch überlappende Verzahnungsämter nach oben zu erweitern. Der Beamte hätte somit von Anfang an die Möglichkeit, sich bei entsprechender Leistung und gezielter Fortbildung ohne ein aufwändiges Aufstiegsverfahren beruflich zu entwickeln. Die Dienststelle hätte den Vorteil, dass sie für den bisher in Betracht kommenden Personenkreis das zeit- und kostenaufwendige Auf-



ZURÜCK ZUM TEXT

stiegsverfahren nicht in jedem Fall durchführen muss. Das schließt funktions- und aufgabengebundene Fortbildungsmaßnahmen nicht aus. Die Behörde kann und darf stets nur den geeignetsten Bewerber, von dem sie ausgeht, dass er die zukünftigen Aufgaben bewältigen kann, befördern. Vom Ergebnis her unterscheidet sich dieser Weg nicht grundlegend vom Verwendungsaufstieg, der ebenfalls keine vollständige Laufbahnqualifikation voraussetzt. Wesentlicher Unterschied ist, dass bisher der jeweilige Personalausschuss die Entscheidung trifft, ob er die neuen Aufgaben bewältigen kann. Diese Aufgabe würde auf die einzelne Behörde übertragen.

9. Personalaussschüsse oder vergleichbare unabhängige Stellen

9.1. Ist –Situation

9.1.1. **Beim Bund**

Der BPersA ist unter anderem zuständig für die

- Feststellung der Befähigung „anderer Bewerberinnen und Bewerber“ (§ 38 BLV bzw. § 21 BBG a.F.),
- Zustimmung zur Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamtsamt (§ 10, 44 BLV),
- Zustimmung zur Beförderung innerhalb der Probezeit sowie Beförderung innerhalb der gesetzlichen Beförderungssperrfristen (§§ 12, 44 BLV),
- Abkürzung der Bewährungszeit auf einem höher bewerteten Dienstposten - Erprobungszeit - (§§ 11, 44 BLV),
- Zustimmung zur „Sprungbeförderung“ (§§ 12, 44 BLV),
- Zustimmung für ein Absehen vom Einstellungshöchstalter (§§ 14, 38, 44 BLV).

9.1.2. **In den Ländern**

In den einzelnen Bundesländern haben die jeweiligen Landespersonalaussschüsse zumeist ähnlich ausgestaltete Kompetenzen.

9.2. Novellierungsansätze in Bund und Ländern

Wie genau die Zuständigkeit des BPersA in Zukunft ausgestaltet sein wird, kann derzeit noch nicht abschließend dargestellt werden, da eine Reform der Bundeslaufbahnverordnung im Zuge des DNeuG in Kürze zu erwarten sein wird. Im DNeuG (Artikel 1 BBG) ist eine Beteiligung des BPersA in folgenden Bereichen nach wie vor vorgesehen:

- Feststellung der Befähigung „anderer Bewerberinnen und Bewerber“ (§19 BBG n.F.),
- Zustimmung zur Beförderung innerhalb der Probezeit sowie Beförderungen innerhalb der gesetzlichen Beförderungssperrfristen (§ 22 Abs. 4, Abs. 6 BBG n.F.),
- Abkürzung der Bewährungszeit auf einem höher bewerteten Dienstposten - Erprobungszeit - (§ 22 Abs. 2, Abs. 6 BBG n.F.),
- Zustimmung zur „Sprungbeförderung“ (§ 22 Abs. 3, Abs. 6 BBG n.F.).

Mit einem beispielhaften Blick in die Zukunft soll nach einem Eckpunktepapier des Innenministeriums Schleswig-Holstein über die geplante Reform des Laufbahnrechts in den Küstenländern der sog. Landesbeamtenauss-

ZURÜCK ZUM TEXT

chuss, der zur Zeit vergleichbare Aufgaben wie der Bundespersonalaus-
schuss ausübt, weiterhin für unverzichtbare Kernaufgaben zuständig sein.

9.3. Bewertung des dbb

Der Erhalt der Kompetenzen der Personalaussschüsse oder einer vergleich-
baren unabhängigen Stelle ist aus Sicht des dbb unerlässlich, um eine ein-
heitliche Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften zu gewährleisten.
Diese unabhängige Stelle ist darüber hinaus von zentraler Bedeutung, um
die Einhaltung des Leistungsgrundsatzes sicherzustellen und einer Ämter-
patronage entgegenzuwirken.

10. Beförderungen

10.1. Ist-Situation

Die Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird (so § 6 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 12 Abs. 1 S.1 BLV). Maßgeblich ist das Leistungsprinzip: Beförderungen erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Zumeist ist ein Wechsel des Dienstpostens erforderlich; vor der Beförderung erfolgt eine Erprobung auf dem höher bewerteten Dienstposten. Da Beamtinnen und Beamte auf Planstellen geführt werden, ist für eine Beförderung erforderlich, dass eine entsprechend höher bewertete Planstelle zur Verfügung steht.

Grundlage der Beförderungsentscheidung sind dienstliche Beurteilungen (siehe unten).

Eine Beförderung ist nicht zulässig

- während der Probezeit (§§ 7, 8, 11 BLV),
- vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung oder der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht regelmäßig durchlaufen zu werden brauchte.

10.2. Novellierungsansätze des Bundes

Der Bund plant eine Beförderung während der Probezeit in Ausnahmen zuzulassen (§ 22 Abs. 6 BBG (neu)), wenn der Bundespersonalausschuss sie zulässt oder die Bundesregierung diese in einer Rechtsverordnung regelt.

10.3. Bewertung des dbb

Beförderung ist und bleibt das zentrale Element der Leistungshonorierung. Sonstige Leistungselemente wie z.B. Prämien oder Zulagen können nur ergänzenden Charakter haben.

Wie bereits im DNeuG des Bundes vorgesehen, ist eine Beförderung bei besonderer Bewährung bereits während der Probezeit zuzulassen.

11. Beurteilungen

11.1. Ist-Situation

Hauptkriterium für eine Beförderungsentscheidung ist die dienstliche Beurteilung. Die Beurteilung dient der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Ihr Ziel ist es, die den Umständen nach optimale Verwendung des Beamten zu gewährleisten und so die im öffentlichen Interesse liegende Erfüllung hoheitlicher Aufgaben (Art. 33 Abs. 4 GG) durch Beamte bestmöglich zu sichern.

Zugleich dient die dienstliche Beurteilung auch dem berechtigten Anliegen des Beamten, in seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung voranzukommen. Ihr kommt die entscheidende Bedeutung bei der Auswahlentscheidung des Dienstherrn und der dabei erforderlichen "Klärung einer Wettbewerbssituation" zu.

Dies verlangt größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten (Urteil vom 26. August 1993 - BVerwG 2 C 37.91 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 15, S. 15; Beschluss vom 31. Januar 1994 - BVerwG 2 B 5.94 - Buchholz 232.1 § 40 BLV Nr. 16, 5. 1). Die dienstliche Beurteilung soll den Vergleich mehrerer Beamter miteinander ermöglichen und zu einer objektiven und gerechten Bewertung des einzelnen Beamten führen (Beschluss vom 3. Oktober 1979 - BVerwG 2 B 24.78 - Buchholz 237.1 Art. 12 BayBG Nr. 2).

Um ein aussagefähiges, objektives und vergleichbares Bild der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, werden dienstliche Beurteilungen nach in Beurteilungsrichtlinien festgelegten Kriterien regelmäßig mindestens alle fünf Jahre – und soweit erforderlich, aus bestimmten Anlässen zusätzlich – erstellt. Sie dienen als Grundlage für sachgerechte Personalentscheidungen und Maßnahmen der Personalentwicklung und bilden ein Instrument der Personalführung.

Daraus folgt, dass die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden müssen. Die Einheitlichkeit des Beurteilungsmaßstabes ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die Beurteilung ihren Zweck erfüllt, einen Vergleich der Beamten untereinander anhand vorgegebener Sach- und Differenzierungsmerkmale zu ermöglichen. Ihre wesentliche Aussagekraft erhält eine dienstliche Beurteilung erst aufgrund ihrer Relation zu den Bewertungen in anderen dienstlichen Beurteilungen (so Urteil des BVerwG vom 18. Juli 2001 – Az.: BVerwG 2 C 41.00).

Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit der Beurteilungen sind im Bundesdienst Richtwerte für die Beurteilungsnoten festgelegt worden (sogenannte Quotenregelung). Der Anteil der höchsten Note soll danach 15%, der Anteil der zweithöchsten Note 35% der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe bzw. Funktionsebene nicht überschreiten.



ZURÜCK ZUM TEXT

Es gibt die Regelbeurteilung. Sie ist in § 40 Abs. 1 Satz 1 1. Alternative BLV geregelt. Regelbeurteilungen werden in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber alle fünf Jahre, erstellt. Die Leistungen und Fähigkeiten des Beamten sollen mit einer Regelbeurteilung periodisch und ohne Bezug auf eine unmittelbar bevorstehende Personalmaßnahme im Vergleich mit einer größeren Zahl anderer Beamter derselben Laufbahn- und Besoldungsgruppe bewertet werden. Daneben gibt es die Bedarfsbeurteilung, § 40 Abs. 1 Satz 1 2. Alternative BLV. Hierbei handelt es sich um Beurteilungen aus einem bestimmten Anlass, wie bei Beendigung der Probezeit, zur Vorbereitung einer Beförderungsentscheidung oder einer Versetzungsentscheidung.

Von Regel- oder Bedarfsbeurteilungen zu unterscheiden sind Leistungsbewertungen im Vorfeld der Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen im Sinne des Bundesbesoldungsgesetzes. Während Leistungsbewertungen als Beurteilungsbestandteil grundsätzlich für alle Beamtinnen und Beamte vorgenommen werden und sowohl in Richtung auf Vergangenes Beurteilungen der qualitativen und quantitativen Arbeitsergebnisse, als auch Eignungseinschätzungen in Form einer im Wesentlichen prognostischen Feststellung enthalten, haben Leistungsbewertungen zur Vergabe von Leistungsprämien oder Leistungszulagen eine anders gelagerte Zielrichtung. Diese werden im Regelfall einmal jährlich dergestalt durchgeführt, dass erbrachte herausragende, besondere Einzel- oder Teamleistungen honoriert werden, um so einen Motivations- und Belohnungseffekt zu erzielen. Eine umfassende Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Beschäftigten – wie im Rahmen einer Beurteilung – wird nicht vorgenommen. Zudem darf die Gesamtzahl der in einem Kalenderjahr vergebenen Prämien oder Zulagen einen festgelegten Wert nicht überschreiten, so dass nur herausragende Leistungen einzelner Beschäftigter bewertet und honoriert werden.

Die Länder regeln ihr jeweiliges Beurteilungssystem in eigener Zuständigkeit.

11.2. Novellierungsansätze des Bundes

Der Bund plant, den Zeitraum für die Regelbeurteilung zu verkürzen. Er erhofft sich damit, eine bessere Übersicht über das Leistungsvermögen des Beamten zu bekommen und aus Gründen der Arbeitsvereinfachung das Beurteilungsverfahren und das Verfahren der Leistungsbewertung für die Vergabe von Zulagen und Prämien zu verschränken. Nach derzeitigem Kenntnisstand wird ein dreijähriger Beurteilungsrhythmus angestrebt.

11.3. Bewertung des dbb

Die Beurteilung ist Grundlage für Beförderungsentscheidungen, sie hat einen stark prognostischen Charakter. Davon getrennt zu sehen ist die Leistungsbewertung, die die im vergangenen Jahr erbrachten Leistung bemisst und feststellt.



ZURÜCK ZUM TEXT

Die Leistungsfeststellung und -vergabe soll durch ein eigenständiges, einfaches, transparentes und nachvollziehbares System erfolgen. Die unterschiedliche Zielsetzung schließt nicht aus, dass die notwendigen Mitarbeitergespräche für beide Verfahren zusammen geführt werden. Dabei ist ein modulares Verfahren zugrunde zu legen, das den unterschiedlichen Aufgabenstellungen Rechnung trägt.

Eine Vermischung der Beurteilung für eine Beförderung und zur Leistungsbewertung ist nicht sachgerecht, da beide Instrumente unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Konflikte wären etwa zu erwarten, wenn die für eine Beförderung vorzusehenden Beamten wegen ihrer generellen Leistungsstärke auch die Leistungselemente bekommen würden. Andere Beamte, die auch leistungsstark sind, aber für eine Beförderung (noch) nicht vorgesehen sind, könnten bei einem solchen Bewertungsverfahren leicht benachteiligt werden.

Der dbb lehnt jede Quotierung von Beurteilungsnoten kategorisch ab. Die Quoten spiegeln nicht die Wirklichkeit wider. Es muss dem Dienstherrn möglich sein, falls er viele gut qualifizierte und motivierte Beamtinnen und Beamten hat, die Spitzennoten auch zu vergeben und darf durch eine Quote darin nicht gehindert werden. Sonst bestehe die Gefahr, dass aufgrund von schlechteren Beurteilungen die Motivation der Beamtinnen und Beamten abnimmt.

12. Probezeit

12.1. Ist-Situation

Unter der laufbahnrechtlichen Probezeit versteht man die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich der Beamte für die Laufbahn bewähren soll; vgl. § 7 Abs. 1 BLV. Die regelmäßige Probezeit dauert:

Im einfachen Dienst:	1 Jahr
Im mittleren Dienst:	2 Jahre
Im gehobenen Dienst:	2 Jahre und 6 Monate
Im höheren Dienst:	3 Jahre.

Unter der statusrechtlichen Probezeit versteht man die Zeit, die der Beamte statusrechtlich im Beamtenverhältnis auf Probe beschäftigt ist; unabhängig davon, ob er sich laufbahnrechtlich schon bewährt hat. Da das Beamtenverhältnis auf Probe auch bei erfolgreicher Beendigung der laufbahnrechtlichen Probezeit erst dann in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umgewandelt werden kann, wenn der Beamte das 27. Lebensjahr vollendet hat (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 BBG), kann gerade bei jüngeren Beamten die statusrechtliche Probezeit deutlich über die laufbahnrechtliche Probezeit hinausgehen.

12.2. Spannungsfeld § 11 BLV und § 24 a BBG

Auf Bundesebene gibt es im Bereich der Probezeit ein Spannungsfeld zwischen § 11 BLV und § 24 a BBG. Nach § 24 a BBG wird ein Amt mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre. Gemäß § 11 S.1 BLV hat die Beamtin oder der Beamte für einen höher bewerteten Dienstposten die Eignung in einer Erprobungszeit nachzuweisen. Dies bedeutet, dass sich der Beamte, der eine Führungsposition wahrnehmen soll, erst gemäß § 11 BLV in diesem Amt bewähren muss. Danach muss er noch eine Probezeit von 2 Jahren in diesem Amt absolvieren.

12.3. Novellierungsansätze des Bundes

Es ist gemäß Art. 1 § 11 Abs. 1 S. 3 DNeuG geplant, die Probezeit auf mindestens 3 Jahre einheitlich festzuschreiben. Dafür soll die Anstellung gestrichen werden.

12.4. Bewertung des dbb

Der dbb hat dies in seiner Stellungnahme zum Entwurf des DNeuG begrüßt. Zwar wird die Probezeit im einfachen und mittleren Dienst verlängert, aber dafür werden die Beamten früher in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen, da die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht mehr an die Bedingung geknüpft ist, dass der Beamte das 27. Lebensjahr vollendet haben muss.

ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Bund	Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) ist im Bundesgesetzblatt vom 11. Februar 2009 (S. 160 ff.) veröffentlicht; Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (BLV) ist im Bundesgesetzblatt vom 13. Februar 2009 (S. 284 ff.) veröffentlicht	Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 17 Abs. 2-5 BBG)	In den Laufbahngruppen können neun Laufbahnen eingerichtet werden (§ 6 Abs. 2 BLV): Nichttechnischer Verwaltungsdienst, technischer Verwaltungsdienst, sprach- und kulturwissenschaftlicher Dienst, naturwissenschaftlicher Dienst, agrar-, forst- und ernährungswissenschaftlicher Dienst, ärztlicher und gesundheitswissenschaftlicher Dienst, sportwissenschaftlicher Dienst, kunstwissenschaftlicher Dienst, tierärztlicher Dienst	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (wie im Rentenrecht) (§ 52 BBG)
Baden-Württemberg	Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz -DRG) am 29. Juli 2010 in den Landtag eingebracht (Entwurf: Drucksache 14/6694); am 27. Oktober 2010 beschlossen (Drucksache 14/7135); im Gesetzblatt S. 793 veröffentlicht; Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Januar 2011	Reduzierung auf drei Laufbahngruppen; die Beamten des bisherigen einfachen Dienstes werden in ein Amt mit gleichem Grundgehalt einer entsprechenden Laufbahn in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes übergeleitet; gibt es kein entsprechendes Amt, werden sie in das Eingangsamt dieser Laufbahn des mittleren Dienstes übergeleitet (Art. 62 § 1 Nr. 3 DRG)	Eine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen ist im DRG nicht vorgesehen; über die nähere Ausgestaltung, konkrete Laufbahnen und den Laufbahnzugang entscheiden die Fachministerien im Benehmen mit dem Innen- und Finanzministerium (§ 16 Abs. 2 LBG BW)	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 36 Abs. 1 LBG BW i. V. m. Art. 62 § 3 Abs. 2 DRG)
Bayern	Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern (§ 3: Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen; § 4: Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes) am 14. Juli 2010 vom Landtag beschlossen (Drucksache 16/5500); im Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15/2010 S. 410 veröffentlicht; Inkrafttreten am 1. Januar 2011	System der vier Laufbahngruppen wird ersetzt durch eine durchgehende Leistungslaufbahn, in die je nach Vor- und Ausbildung in vier verschiedenen Qualifikationsebenen eingestiegen wird (Art. 5 Abs. 1 LlbG)	Reduzierung der Laufbahnen auf sechs Fachlaufbahnen (Art. 5 LlbG): Verwaltung und Finanzen, Bildung und Wissenschaft, Justiz, Polizei und Verfassungsschutz, Gesundheit, Naturwissenschaft und Technik	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (Art. 62 i. V. m. Art. 143 Abs. 1 S. 1 u. 2 BayBG)

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Berlin	<p>Dienstrechtsänderungsgesetz im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin vom 31. März 2009 verkündet (Inkrafttreten des neu gefassten LBG am 1. April 2009)</p> <p>Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz vom 21. Juni 2011 ist im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin verkündet; GVBl. S. 266; Artikel I beinhaltet das neu gefasste Laufbahngesetzes (LfbG), das nach derzeitigem Stand zum 1. Juni 2012 in Kraft treten soll.</p>	<p>Inkrafttreten 1. Juni 2012: Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); <p>innerhalb der Laufbahngruppen bestehen in Abhängigkeit von der Vor- und Ausbildung Einstiegsämter (§ 2 Abs. 4 LfbG)</p>	<p>Inkrafttreten 1. Juni 2012: Reduzierung auf neun Laufbahnfachrichtungen (§ 2 Abs. 2 LfbG): Allgemeiner Verwaltungsdienst, Bildung, feuerwehrtechnischer Dienst, Gesundheit und Soziales, Justiz und Justizvollzugsdienst, Polizeivollzugsdienst, Steuerverwaltung, technische Dienste, wissenschaftliche Dienste</p>	Mit Vollendung des 65. Lebensjahres
Brandenburg	<p>Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg vom 3. April 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 8. April 2009 verkündet (Artikel 1: Landesbeamtenengesetz); Inkrafttreten im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung</p> <p>Laufbahnverordnung im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 9. Oktober 2009 verkündet; Inkrafttreten am Tag nach der Verkündung</p>	Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 9 Abs. 2 LBG Bbg)	Bisherige Anzahl der Laufbahnen im Wesentlichen unverändert; die eingerichteten Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst ergeben sich aus der Anlage 1 zur LVO Bbg, die Laufbahnen besonderer Fachrichtung aus der Anlage 2 zur LVO Bbg (§ 3 LVO Bbg)	Mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 45 Abs. 1, 2 LBG Bbg)
	Reformüberlegungen			Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr wird erwogen (Eckpunktepapier des Innenministeriums derzeit im regierungsinternen Abstimmungsverfahren)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Bremen (Mitglied der Arbeitsge- meinschaft (AG) Nord- deutsche Kü- stenländer)	<p>Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in der Freien Hansestadt Bremen am 15. Januar 2010 im Bremischen Gesetzblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. Februar 2010)</p> <p>Verordnung zur Neuregelung des Laufbahnrechts in der Freien Hansestadt Bremen und zur Anpassung anderer dienstrechtlicher Vorschriften an das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz vom 9. März 2010 ebenfalls im Gesetzblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2010)</p> <p>Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2011 im Gesetzblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. Januar 2012)</p>	<p>Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); <p>innerhalb der Laufbahngruppen bestehen in Abhängigkeit von der Vor- und Ausbildung unterschiedliche Einstiegsämter (§ 13 Abs. 3 BremBG)</p>	<p>Reduzierung auf zehn Fachrichtungen (je Laufbahngruppe) (§ 13 Abs. 2 BremBG): Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, Agrar- und umweltbezogene Dienste, technische Dienste, wissenschaftliche Dienste, allgemeine Dienste</p>	<p>Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 35 Abs. 1, 2 BremBG)</p>
Hamburg (Mitglied AG Norddeutsche Küstenländer)	<p>Gesetz zur Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts vom 15. Dezember 2009 und Verordnung über die Laufbahnen der hamburgischen Beamtinnen und Beamten vom 22. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Januar 2010)</p>	<p>Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); <p>innerhalb der Laufbahngruppen bestehen in Abhängigkeit von der Vor- und Ausbildung unterschiedliche Einstiegsämter (§ 13 Abs. 3 HmbBG)</p>	<p>Reduzierung auf zehn Fachrichtungen (§ 13 Abs. 2 HmbBG): Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, Agrar- und umweltbezogene Dienste, technische Dienste, wissenschaftliche Dienste, allgemeine Dienste</p>	<p>Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 35 Abs. 1, 2 HmbBG)</p>

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Hessen	Gesetz zur Anpassung des Beamtenrechts an das Beamtenstatusgesetz (Hessisches Beamtenrechtsanpassungsgesetz – HBRAnpG) vom 5. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. April 2009); Erstes Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (1. DRModG am 1. Januar 2011 in Kraft getreten (GVBl. I S. 410)	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 18 Abs. 2 HBG)	Zunächst keine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 50 Abs. 1-3 HBG – geändert durch 1. DRModG)
	Mediatorengruppe legt dem Ministerpräsidenten und dem Innenminister am 2. Dezember 2009 Vorschläge für eine Reform des Dienstrechts vor; dem 1. DRModG soll ein „Zweites Dienstrechtsmodernisierungsgesetz“ nachfolgen	Reduzierung auf drei Laufbahngruppen bei Abschaffung des einfachen Dienstes von Mediatoren empfohlen	Reduzierung auf 11 Laufbahnfachrichtungen von Mediatoren empfohlen: Allgemeiner Verwaltungsdienst, Polizei, Feuerwehr, Justiz, Steuerverwaltung, Lehrer, Forstverwaltung, technische Dienste, (natur-) wissenschaftliche Dienste, medizinischer Dienst, soziale Dienste	1. DRModG setzt von Mediatoren empfohlene Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre um (siehe oben)
Mecklenburg-Vorpommern (Mitglied AG Norddeutsche Küstenländer)	Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 17. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten am 31. Dezember 2009) Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern (ALVO M-V) vom 29. September 2010 im Gesetzblatt verkündet (GS Mecklenburg-Vorpommern S. 565)	Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen: - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden (§ 13 Abs. 3 LBG M-V)	Reduzierung auf zehn Fachrichtungen (§ 13 LBG M-V): Justizdienst, Polizeidienst, Feuerwehrdienst, Steuerverwaltungsdienst, Bildungsdienst, Gesundheits- und sozialer Dienst, Agrar- und umweltbezogener Dienst, technischer Dienst, wissenschaftlicher Dienst, allgemeiner Dienst	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 35 Abs. 1, 2 LBG M-V)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Niedersachsen (Mitglied AG Norddeutsche Küstenländer)	<p>Gesetz zur Modernisierung des niedersächsischen Beamtenrechts vom 25. März 2009 und Niedersächsische Laufbahnverordnung vom 30. März 2009 im Nds. GVBl. verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2009); Verordnung zum Nebentätigkeitsrecht und zur Änderung von Verordnungen zur Arbeitszeit und Sonderurlaub vom 6. April 2009 im Nds. GVBl. verkündet (gültig ab 10. April 2009)</p> <p>Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17. November 2011 im Nds. GVBl. (Nr. 28, S. 422 ff.) verkündet; Inkrafttreten am 1. Dezember 2011</p>	<p>Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle Laufbahnen, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen); <p>innerhalb der Laufbahngruppen je nach Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden (§ 13 Abs. 3 NBG)</p>	<p>Reduzierung auf zehn Fachrichtungen (§ 13 Abs. 1, 2 und 4 NBG): Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, agrar- und umweltbezogene Dienste, technische Dienste, wissenschaftliche Dienste, allgemeine Dienste</p>	<p>Mit Vollendung des 67. Lebensjahres (§ 35 NBG); die Regelaltersgrenze wird schrittweise von 2012 bis 2029 für Beamtinnen und Beamte angehoben, die nach dem 31.12.1946 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, bleibt die Regelaltersgrenze beim 65. Lebensjahr</p>


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften v. 21. April 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 28. April 2009 verkündet (Artikel 1: Landesbeamtengesetz); Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. April 2009 (technische Novelle, Anpassung an BeamtStG); Änderung der LVO (technische Novelle; Anpassung an technische Novelle LBG	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 7 LBG NRW); eventuelle Änderungen bleiben Dienstrechtsreform vorbehalten	Keine Angaben zu einer Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen im Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (§ 7 LBG NRW); eventuelle Änderungen bleiben Dienstrechtsreform vorbehalten	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 31 LBG NRW)
	Große Dienstrechtsreform wird vorbereitet	Tendenz zu einer oder zwei Laufbahngruppen; eventuelle Änderungen bleiben der Dienstrechtsreform vorbehalten		
Rheinland-Pfalz	Mit Wirkung zum 1. April 2009: Hinweise des Ministeriums des Innern und für Sport zur Anwendung von Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1970 nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern am 1. April 2009	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§§ 22 ff. LBG R-P)	Zunächst keine Veränderung bei der Anzahl der Laufbahnen (§§ 19 ff. LBG R-P)	Mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 54 LBG R-P)
	Neues Landesbeamtengesetz vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319); Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Juli 2012	Inkrafttreten 1. Juli 2012: System der vier Laufbahngruppen wird ersetzt durch eine einheitliche Laufbahn; es werden vier verschiedene Einstiegsämter festgesetzt, wobei eine Differenzierung nach der Vor- und Ausbildung erfolgt (§§ 14, 15 LBG R-P neuer Fassung)	Inkrafttreten 1. Juli 2012: Reduzierung auf sechs Fachrichtungen (Fachlaufbahnen) (§ 14 LBG R-P neuer Fassung): Verwaltung und Finanzen, Bildung und Wissenschaft, Justiz und Justizvollzug, Polizei und Feuerwehr, Gesundheit und Soziales, Naturwissenschaft und Technik	Inkrafttreten 1. Juli 2012: Mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 37 LBG R-P neuer Fassung)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Saarland	<p>Gesetz zur Anpassung dienstrechtlicher Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz vom 11. März 2009 im Amtsblatt des Saarlandes verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2009)</p> <p>Neugefasste Saarländische Laufbahnverordnung (SLVO) vom 27. September 2011 am 14. Oktober 2011 in Kraft getreten (Amtsblatt des Saarlandes vom 13. Oktober 2011 Nr. 33 S. 312)</p>	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 10 Abs. 2 SBG). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die einzig verbliebene Laufbahn im Bereich des einfachen Dienstes – der einfache Justizdienst – nach dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, FDP und Bündnis90/Die Grünen für die 14. Wahlperiode abgeschafft werden soll	Reduzierung auf elf Laufbahnfachrichtungen (neben der Feuerwehr-, Lehrer- und Polizeilaufbahn) (§ 2 SLVO): Allgemeiner Verwaltungsdienst, technischer Verwaltungsdienst, Steuerverwaltungsdienst, Justizdienst, Gesundheits- und sozialer Dienst, Agrar- und Umweltdienst, naturwissenschaftlicher Dienst, sprach- und kulturwissenschaftlicher Dienst, allgemeiner wissenschaftlicher Dienst, ärztlicher Dienst, tierärztlicher Dienst	Mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 43 SBG)
	Reformüberlegungen			Vorgesehen ist: Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre entsprechend der rentenrechtlichen Regelung; weitere Gespräche der Landesregierung mit dem dbb saar hierzu in den nächsten Monaten; die freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird weiterhin angestrebt


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Sachsen	<p>Gesetz zur Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes (Anpassung des Sächsischen Beamtengesetzes an das Beamtenstatusgesetz) vom 12. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2009)</p> <p>Gesetz zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Regelungen vom 4. Oktober 2011 ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten (Sächsisches GVBl. vom 28. Oktober 2011, S. 380)</p>	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§ 19 SBG)	Keine Angaben zu einer Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen im Gesetz zur Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes	Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre entsprechend der rentenrechtlichen Regelung (§ 49 SächsBG)
	Eckpunkte für eine Dienstrechtsreform am 2. Februar 2010 vom Kabinett beschlossen (voraussichtliches Inkrafttreten der Gesamtreform: Sommer 2013)	Vorgesehen ist: Entweder eine Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen (Unterteilung in eine Laufbahngruppe mit und eine ohne Hochschulabschluss mit je zwei Einstiegsebenen) oder eine Reduzierung auf eine Laufbahn mit differenzierten Einstiegsebenen	Vorgesehen ist: Reduzierung auf neun Fachrichtungen (allgemeine nichttechnische Verwaltung, Bildung und Kultur, Feuerwehr, Finanz- und Steuerverwaltung, Gesundheit und Soziales, Justiz, Polizei, technische Verwaltung, Umwelt-, Agrar- und Forstverwaltung)	Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre (siehe unten)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts vom 15. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 21. Dezember 2009 verkündet (Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Februar 2010); Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt vom 27. Januar 2010 im Gesetz- und Verordnungsblatt 2010 S. 12 verkündet	Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen: - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden (§ 13 LBG LSA)	Keine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen (die im Geltungsbereich der LVO LSA eingerichteten Laufbahnen sind in der Anlage 1 zur Laufbahnverordnung aufgeführt - § 2 S. 1 LVO LSA)	Mit Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 39 LBG LSA)
	Koalitionsvertrag von CDU und SPD 2011 - 2016			Anhebung der Lebensarbeitszeit entsprechend der für die Tarifbeschäftigten geltenden Regel auf 67 Jahre schrittweise nach dem Jahr 2015 (Koalitionsvertrag Ziff. II 1.2.)
Schleswig-Holstein (Mitglied AG Norddeutsche Küstenländer)	Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2009); Neufassung der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein vom 19. Mai 2009 im Gesetz und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. Juni 2009)	Reduzierung auf zwei Laufbahngruppen: - Laufbahngruppe 2 (Voraussetzungen u. a.: Hochschulabschluss bzw. gleichwertiger Bildungsstand) - Laufbahngruppe 1 (alle übrigen Laufbahnen); innerhalb der Laufbahngruppen wird abhängig von der Vor- und Ausbildung nach Einstiegsämtern unterschieden (§ 13 LBG S-H)	Reduzierung auf zehn Fachrichtungen (§ 13 LBG S-H): Justiz, Polizei, Feuerwehr, Steuerverwaltung, Bildung, Gesundheits- und soziale Dienste, Agrar- und umweltbezogene Dienste, technische Dienste, wissenschaftliche Dienste, allgemeine Dienste	Von 2012 bis 2029 wird die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf künftig 67 Jahre steigen (§ 35 LBG S-H)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 1: Sachstand, Laufbahnsysteme und Regelaltersgrenzen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Bundesland	Sachstand	Anzahl der Laufbahngruppen	Anzahl der Laufbahnen	Regelaltersgrenze
Thüringen	Gesetz zur Änderung des Thüringer Beamtenrechts vom 20. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen verkündet (Inkrafttreten am 1. April 2009) Gesetz zur Regelung der Versorgung der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Januar 2012)	Zunächst Beibehaltung der vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) (§§ 16-19 ThürBG)	Zunächst keine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen	Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre (§ 43 ThürBG)
	Reformüberlegungen	Ankündigung des Innenministers, im Rahmen der Dienstrechtsreform die Laufbahngruppen von vier auf drei zu reduzieren	Ankündigung des Innenministers, im Rahmen der Dienstrechtsreform eine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen vorzusehen; Diskussionen dazu im Rahmen der Dienstrechtsreform	

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Bund	<p>Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) ist im Bundesgesetzblatt vom 11. Februar 2009 (S. 160 ff.) veröffentlicht;</p> <p>Neufassung der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (BLV) ist im Bundesgesetzblatt vom 13. Februar 2009 (S. 284 ff.) veröffentlicht.</p>	67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 1.1.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr) (§ 51 BBG)	Für Polizeivollzugsbeamte (§ 5 BPolBG), Beamte im Feuerwehrdienst der Bundeswehr und Beamte in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren (51 Abs. 3 BBG), gilt: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind); für Beamte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt: 60. Lebensjahr	<p>Auf Antrag des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu 3 Jahre hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt (ebenso bei bes. Altersgrenze); oberste Dienstbehörde kann im Einzelfall den Eintritt in den Ruhestand bis zu 3 Jahre hinausschieben, wenn Fortführung der Dienstgeschäfte dies erfordert (ebenso bei bes. Altersgrenze) (§ 53 Abs. 1, 2 BBG)</p> <p>Auf Antrag des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses um höchstens zwei Jahre hinausgeschoben werden. Das gilt nur, wenn für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren vor Beginn des Monats, in dem die jeweils geltende Regelaltersgrenze oder die besondere Altersgrenze erreicht wird, und höchstens zwei Jahre danach Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt wird. Die Zeiträume vor und nach der jeweils geltenden Regelaltersgrenze oder der besonderen Altersgrenze müssen gleich lang sein. Sie muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen. Eine Bewilligung nach § 9 Absatz 2 der Arbeitszeitverordnung ist nicht möglich. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Zeitpunkt zu stellen, zu dem die Teilzeitbeschäftigung beginnen soll (§ 53 Abs. 4 BBG). Ergänzende Regelungen sind in den Abs. 5 und 6 enthalten.</p>	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für schwerbehinderte Beamte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für schwerbehinderte Beamte, die vor dem 1.1.1952 geboren sind, bleibt es bei der Antragsaltersgrenze des vollendeten 60. Lebensjahres) (§ 52 Abs. 1, 2 BBG)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)


Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Baden-Württemberg	Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Dienstrechtsreformgesetz -DRG) am 29. Juli 2010 in den Landtag eingebracht - Drucksache 14/6694; am 27. Oktober 2010 beschlossen (Drucksache 14/7135), im Gesetzblatt S. 793 veröffentlicht; Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Januar 2011	67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das 65. Lebensjahr; Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; abweichend hiervon erreichen Lehrer an öffentlichen Schulen außer an Hochschulen die Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden; für Lehrer, die nach dem 31.12.1947 geboren sind, wird die Altersgrenze stufenweise angehoben; für diejenigen, die vor dem 01.01.1948 geboren sind, gilt als Altersgrenze weiterhin das 64. Lebensjahr) (§ 36 Abs. 1 u. 2 LBG B-W, Art. 62 § 3 Abs. 2 u. 3 DRG)	Polizeivollzugsdienst (auch bei Einweisung in Planstellen des Landesamtes für Verfassungsschutz)/ Justizvollzugsdienst (allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst bei den Justizvollzugseinrichtungen)/ Einsatzdienst der Feuerwehr: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, bleibt die Sonderaltersgrenze beim 60. Lebensjahr; die Anhebungsschritte entsprechen im Übrigen denen der allgemeinen Altersgrenze; für diejenigen, die ab dem Jahrgang 1969 geboren sind gilt die Sonderaltersgrenze von 62 Jahren (§ 36 Abs. 3 LBG B-W, Artikel 62 § 3 Abs. 4 DRG)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für Beamte auf Lebenszeit und in Führungspositionen auf Probe auf Antrag bis zu 1 Jahr, jedoch nicht länger als bis zum 68. Lebensjahr, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt; für Beamte mit Sonderaltersgrenzen gem. § 36 Abs. 3 LBG B-W max. bis zum 63. Lebensjahr (§ 39 LBG B-W); für Übergangszeitraum bis Ende 2028 Anspruch auf Hinausschieben bis 68, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (Art. 62 § 3 Abs. 1 DRG) Finanzielle Anreize für eine freiwillige Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus, auch in Teilzeit (freiwillige Weiterarbeit ist ruhegehaltfähig bis zur Grenze des Höchstruhegehaltssatzes; sobald Höchstruhegehaltssatz erreicht ist, wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag von 10% gezahlt) (§§ 73, 74 LBesGBW)	63. Lebensjahr (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 LBG B-W) Bei Schwerbehinderung: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, bleibt es bei dem 60. Lebensjahr (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 LBG B-W, Artikel 62 § 3 Abs. 5 DRG) Bei Polizeivollzugsdienst/Justizvollzugsdienst/Feuerwehr i. S. v. § 36 Abs. 3 LBG B-W: 60. Lebensjahr (§ 40 Abs. 1 S. 2 LBG B-W) Sonderregelungen für langdienende Beamte mit 45 Dienstjahren: Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag ohne Versorgungsabschläge ab dem 65. bzw. 60. Lebensjahr (§ 40 Abs. 2 LBG B-W i. V. m. § 27 Abs. 3 LBeamtVG BW)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Bayern	<p>Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern (§ 3: Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen; § 4: Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes) vom Ministerrat am 26. Januar 2010 beschlossen (Landtags-Drs. 16/3200); am 14. Juli 2010 vom Landtag beschlossen (Landtags-Drs. 16/5500); im Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15/2010 S. 410 veröffentlicht; Inkrafttreten am 1. Januar 2011</p>	<p>67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1946 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind sowie für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die vor dem 02.08.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin Art. 62 BayBG in der am 31.12.2010 geltenden Fassung; Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer an öffentlichen Schulen am Ende des Schulhalbjahres, in dem sie die Altersgrenze erreichen) (Art. 62, 143 BayBG)</p> <p>Sonderregelungen für einzelne Beamtengruppen (z. B. Beamte in Freistellungsphase der Altersteilzeit etc.) in Art. 143 Abs. 1 S. 3 BayBG)</p>	<p>Für Polizeivollzugsdienst/ Strafvollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten (allg. Vollzugs-, Werk- und Krankenpflegedienst)/ Feuerwehr (Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes im Einsatzdienst der Feuerwehren und in Integrierten Leitstellen) sowie für Beamte des Landesamts für Verfassungsschutz, die nicht gem. einer für den Verwaltungsdienst abgelegten Prüfung in der Personal- und Wirtschaftsverwaltung, in der Registratur oder im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung des Landesamts verwendet werden: 62. Lebensjahr (Art. 129 bis 132 BayBG) (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, finden Art. 129 bis 132 in der am 31.12.2010 geltenden Fassung Anwendung - Art. 143 Abs. 2 BayBG)</p> <p>Sonderregelungen für einzelne Beamtengruppen, z. B. in Freistellungsphase der Altersteilzeit etc. in Art. 143 Abs. 2 S. 3 BayBG</p>	<p>Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand für eine bestimmte Frist, die jeweils 1 Jahr nicht übersteigen darf, höchstens um insg. 3 Jahre oder bei sonst festgesetzten Altersgrenzen höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, auf Antrag des Beamten, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt (Art. 63 Abs. 2 BayBG); erfordern zwingende dienstliche Rücksichten im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen best. Beamten, ist ein Hinausschieben des Ruhestands für eine best. Frist, die 1 Jahr nicht übersteigen darf, max. um insg. 3 Jahre (Art. 63 Abs. 1 BayBG)</p>	<p>64. Lebensjahr wird beibehalten; ebenso die Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung: 60. Lj. (Art. 64 BayBG)</p> <p>Antragsaltersgrenze für Polizeivollzugsdienst, Strafvollzugsdienst, Feuerwehr sowie für die in Art. 131 genannten Beamten des Landesamts für Verfassungsschutz: 60. Lebensjahr (Art. 129 bis 132 BayBG); haben die vorgenannten Beamten 20 Jahre im Schicht- oder Wechselschichtdienst oder vergleichbar belastende, unregelmäßige Dienstzeiten zurückgelegt, können sie auf Antrag ab Vollendung des 60. Lj. abschlagsfrei in den Ruhestand treten (Art. 26 Abs. 3 Nr. 3 BayBeamtVG); zudem Möglichkeit des abschlagsfreien Ruhestandseintritts bei langen Dienstzeiten (Vollendung des 64. Lebensjahres und 45 Dienstjahre bzw. 40 Dienstjahre bei Schwerbehinderung und Dienstunfähigkeit, die nicht auf Dienstunfall beruht)</p>

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Berlin	Dienstrechtsänderungsgesetz im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin vom 31. März 2009 verkündet (Artikel I: Landesbeamtengesetz); Inkrafttreten zum 1. April 2009	65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrkräfte treten mit Ablauf des Schuljahres oder Semesters, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand) (§ 38 LBG Berlin)	<p>Polizeivollzugsdienst (Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Gewerbeaufsichtsdienst)/ Justizvollzugsdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polizei-/Justizvollzugskräfte des mD: Vollendetes 61. Lebensjahr - Polizei-/Justizvollzugskräfte des gD: Vollendetes 62. Lebensjahr <p>Ist Laufbahnbefähigung durch Aufstieg erworben</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei Polizei-/Justizvollzugskräften des gD: Vollendetes 61. Lj. - bei Polizei-/Justizvollzugskräften des hD: Vollendetes 63. Lj. <p>(§§ 104, 107 LBG Berlin)</p> <p>In Abweichung zu §§ 104, 107 LBG Berlin sind Übergangsvorschriften in § 109 LBG Berlin erlassen worden</p> <p>Feuerwehr: Soweit mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Einsatzdienst geleistet wurde für Feuerwehrkräfte des</p> <ul style="list-style-type: none"> - mD: Vollend. 60. Lebensjahr - gD: Vollendetes 61. Lebensjahr - hD: Vollendetes 63. Lebensjahr <p>Soweit bei Erreichen der vorgenannten Altersgrenzen nicht mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Einsatzdienst geleistet wurden, erreichen die Feuerwehrkräfte mit Beendigung des 15. Jahres Einsatzdienst die Altersgrenze, spätestens jedoch zu dem in § 38 Abs. 1 S. 1 genannten Zeitpunkt (65. Lebensjahr) (§ 106 LBG Berlin)</p> <p>Zu beachten sind hier zusätzlich die Übergangsvorschriften in § 109 Abs. 4 LBG Berlin</p>	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um eine bestimmte Frist, die jeweils 1 Jahr nicht übersteigen darf, jedoch nicht länger als bis zum 68. Lj. auf Antrag des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt; bei Beamten mit besonderer Altersgrenze höchstens um 3 Jahre; zu dienstlichen Interessen gehören auch organisatorische, personelle, fiskalische Interessen (§ 38 Abs. 2 LBG Berlin bzw. § 38 Abs. 2 i. V. m. §§ 104 Abs. 2, 106, 107 LBG Berlin)	63. Lebensjahr


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Brandenburg	Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg vom 3. April 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 8. April 2009 verkündet (Artikel 1: Landesbeamten-gesetz); Inkrafttreten im Wesentlichen am Tag nach der Verkündung	65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer/Hochschullehrer treten mit Ablauf des Schulhalbjahres/Semesters in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lj. erreichen) (§ 45 Abs. 1, 2 LBG Bbg)	Polizeivollzugsdienst/ Justizvollzugsdienst (allg. Vollzugs-, Werk-, Krankenpflagedienst)/ Feuerwehrtechnischer Dienst: 60. Lebensjahr (§§ 110, 117, 118 LBG Bbg)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre, wenn besonderes dienstliches Interesse besteht auf Antrag oder mit Zustimmung des Beamten (§ 45 Abs. 3 LBG Bbg) Diese Regelung gilt entsprechend für Beamte mit besonderen Altersgrenzen (§§ 110, 117, 118 i. V. m. § 45 Abs. 3 LBG Bbg)	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 46 LBG Bbg)
	Reformüberlegungen	Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr wird erwogen (Eckpunktepapier des Innenministeriums derzeit im regierungsinternen Abstimmungsverfahren)			
Bremen	Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in der Freien Hansestadt Bremen (Beamtenneuregelungsgesetz) vom 22. Dezember 2009 im Bremischen Gesetzblatt vom 15. Januar 2010 verkündet (Inkrafttreten am 1. Februar 2010) Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 2011 im Gesetzblatt verkündet (Inkrafttreten am 1. Januar 2012)	67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr; Ruhestandseintritt mit dem Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Schulleiter sowie Lehrer an öffentlichen Schulen, beamtetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres/Semesters/Trimesters in den Ruhestand, in dem Altersgrenze erreicht wird - § 35 Abs. 1, 2 BremBG); Beamte, denen vor dem 01.01.2012 eine Altersteilzeitbeschäftigung bzw. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zum Ruhestandsbeginn nach § 71e Abs. 1 Nr. 2 BremBG in der bis zum 31.01.2010 geltenden Fassung bewilligt wurde, erreichen Altersgrenze mit 65. Lebensjahr) (§ 35 Abs. 3 BremBG)	Polizeivollzugsdienst/ Justizvollzugsdienst (Beamte des allgemeinen Vollzugs- und Werkdienstes der Laufbahngruppe 1 sowie des Justizvollzugsdienstes der Laufbahngruppe 2 mit dem ersten Einstiegsamt, einschl. der Besoldungsgruppe A 13: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1952 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1953 geboren sind, gilt weiterhin das vollendete 60. Lebensjahr als Altersgrenze - §§ 108 Abs. 1 und 2, 114 Abs. 1 und 2 BremBG) Entsprechendes gilt für Beamte der Berufsfeuerwehren, wobei jedoch für Feuerwehrbeamte in der Laufbahngruppe 1 unabhängig vom Geburtsjahr weiterhin das vollendete 60. Lebensjahr als Altersgrenze gilt (§ 113 Abs. 1 und 3 BremBG)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung des Beamten (wobei der Beamte unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres jederzeit verlangen kann, in den Ruhestand versetzt zu werden) oder auf Antrag des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (§ 35 Abs. 4 BremBG) Für Polizeivollzugsbeamte gilt die Besonderheit, dass der Ruhestand um bis zu 5 Jahre hinausgeschoben werden kann, wobei bei der erstmaligen Antragstellung der Zeitraum 1 oder 2 Jahre, bei einer weiteren Antragstellung 1, 2 oder 3 Jahre betragen kann (§ 108 Abs. 3 BremBG)	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 36 BremBG)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Hamburg	Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Beamtenrechts vom 15. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 18. Dezember 2009 verkündet (Inkrafttreten: 1. Januar 2010)	Stufenweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit dem Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer an staatl. Schulen, pädagogisches Personal am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, beamtetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres/Semesters/Trimesters in den Ruhestand, in dem Altersgrenze erreicht wird; Beamte mit Altersteilzeitbeschäftigung/Urlaub bis zum Ruhestandsbeginn erreichen Altersgrenze mit 65. Lebensjahr) (§ 35 Abs. 1-3 HmbBG)	Für Beamte im Polizeivollzugsdienst/ Beamte im Strafvollzugsdienst in der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Justiz (allg. Vollzugsdienst und Werkdienst beim Strafvollzug)/ Für Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr: 60. Lebensjahr (§§ 108, 114, 115 HmbBG)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung des Beamten (wobei der Beamte unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Kalenderhalbjahres jederzeit verlangen kann, in den Ruhestand versetzt zu werden) oder auf Antrag, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (im letzteren Fall ist dem Antrag zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen - bis zur Dauer von 1 Jahr, - bis zur Dauer von 3 Jahren, wenn der Beamte in dem entsprechenden Umfang nach § 63 Abs. 1 LBG beurlaubt oder teilzeitbeschäftigt war (§ 35 Abs. 4, 5 HmbBG)	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt weiterhin das 60. Lebensjahr) (§ 36 HmbBG)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Hessen	Das Erste Gesetz zur Modernisierung des Dienstrechts in Hessen (1. DRModG) ist im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (GVBl. I S. 410); Inkrafttreten am 1. Januar 2011	67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1946 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit vollendetem 65. Lj.); Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem die jeweils geltende Altersgrenze erreicht wird; abweichend treten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die vor dem 01.01.1964 geboren sind, mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Hochschulen des Landes mit Ablauf des letzten Monats des Semesters, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand (§ 50 Abs. 1-3 HBG) Sonderregelungen u. a. für Beamte, Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, Professoren, Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Hochschulen des Landes, die sich am 01.01.2011 in Altersteilzeitbeschäftigung befinden und für andere Fälle der Beurlaubung/ Teilzeitbeschäftigung (§ 50 Abs. 4-8 HBG)	Polizeivollzugsdienst/ Justizvollzugsdienst (allg. Vollzugs-, Werk-, Krankenpflegedienst)/ Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, treten mit vollendetem 60. Lebensjahr in den Ruhestand (§§ 194, 197 Abs. 1, 2 HBG); Polizeivollzugsbeamte, die im Schicht- oder Wechselschichtdienst, im Spezialeinsatzkommando, in einem mobilen Einsatzkommando, in der Polizei-Hubschrauberstaffel oder in einer operativen Einheit im Außendienst mit regelmäßig wechselnder Arbeitszeit und regelmäßig wechselndem Arbeitsort mindestens - 20 Jahre tätig gewesen sind, treten 24 Monate, - 15 Jahre tätig gewesen sind, treten 18 Monate, - 10 Jahre tätig gewesen sind, treten 12 Monate vor Erreichen der für sie geltenden Altersgrenze, jedoch frühestens mit Ende des Monats, in dem sie das 60. Lj. vollenden, in den Ruhestand (§ 194 Abs. 3 HBG). Dies gilt ebenfalls für Einsatzbeamte der Berufsfeuerwehren und für Justizvollzugsbeamte, die entsprechende Zeiten im Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig waren (§ 197 Abs. 1, 2 HBG) Sonderregelungen für besondere Fälle der Beurlaubung/ Teilzeitbeschäftigung (vgl. § 194 Abs. 4, 5; § 197 Abs. 1, 2 HBG)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bei entsprechendem dienstlichen Interesse auf Antrag oder mit Zustimmung des Beamten über die Altersgrenze hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils 1 Jahr nicht übersteigen darf, längstens jedoch bis zum vollendeten 70. Lebensjahr; diese Regelung gilt nicht für Staatsanwälte (§ 50a Abs. 1-3 HBG) Für Beamte im Polizeivollzugsdienst, Justizvollzugsdienst, Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren ist ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts unter den vorgenannten Voraussetzungen längstens bis zum vollendeten 64. Lebensjahr möglich (§§ 194 Abs. 6, 197 Abs. 1, 2 HBG)	62. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen kann die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag nur zum Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahres erfolgen (§ 51 Abs. 4 HBG) Für Beamte im Polizeivollzugsdienst, Justizvollzugsdienst und im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehren: 60. Lebensjahr (§§ 194 Abs. 1, 197 Abs. 1, 2 HBG) Sonderregelungen für langdienende Beamte mit 45 Dienstjahren: Vorzeitiger Ruhestand auf Antrag ohne Versorgungsabschläge ab dem 65. Lebensjahr. Im Falle der Dienstunfähigkeit reichen 40 Dienstjahre; in der Übergangszeit 35 Jahre (§ 14 Abs. 3 HBeamtVG)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 17. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt verkündet (Inkrafttreten am 31. Dezember 2009) (Artikel 1: Landesbeamtengesetz)	Stufenweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird; Lehrer treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres nach Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand) (§ 35 Abs. 1, 2 LBG M-V)	<p>Polizeivollzugsdienst (§ 108 LBG M-V)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beamte in einem Amt der Laufbahngruppe 1 oder in einem Amt der Laufbahngruppe 2 bis zum 2. Einstiegsamt: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind: 60. Lebensjahr) - Beamte in einem Amt der Laufbahngruppe 2 oberhalb des 2. Einstiegsamtes: 64. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind: 60. Lebensjahr) - Die Regelaltersgrenze verringert sich um 1 Monat für je 2 vollständig erbrachte Jahre im Wechselschichtdienst <ul style="list-style-type: none"> → in einem Amt der Laufbahngruppe 1 oder einem Amt der Laufbahngruppe 2 bis zum 2. Einstiegsamt ist Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 60. Lj. ausgeschlossen → in einem Amt der Laufbahngruppe 2 oberhalb des 2. Einstiegsamtes gilt Verringerung der Altersgrenze um 1 Monat für je 2 Jahre im Wechselschichtdienst nur, wenn der Beamte nach dem 31.12.1958 geboren ist; eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor Vollendung des 62. Lj. ist ausgeschlossen (Schichtdienste, die bis zum 02.10.1990 in der Deutschen Volkspolizei geleistet wurden und die dem vorgenannten Wechselschichtdienst 	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung des Beamten oder auf Antrag, wenn dies im dienstl. Interesse liegt; nach Überschreiten der Regelaltersgrenze kann der Beamte unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres verlangen, in den Ruhestand versetzt zu werden (§ 35 Abs. 3 LBG M-V)	<p>63. Lebensjahr (§ 36 Abs. 1 LBG M-V)</p> <p>Bei Schwerbehinderung: 62. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für Beamte mit Schwerbehinderung, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt weiterhin: 60. Lj.)(§ 36 Abs. 2 LBG M-V)</p> <p>Für Polizeivollzugsdienst, Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes der Berufsfeuerwehren und des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz sowie für Beamte des Strafvollzugsdienstes im Aufsichts- und Werkdienst: 60. Lebensjahr (§§ 108 Abs. 5, 114, 115 LBG M-V)</p>


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
			<p>entsprochen haben, sind entsprechend zu berücksichtigen; gleiches gilt für Schichtdienste, die ab dem 03.10.1990 vor der Ernennung im Angestelltenverhältnis verbracht wurden)</p> <p>Für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes der Berufsfeuerwehren, Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes an der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz (§ 114 LBG M-V) sowie für Beamte des Strafvollzugsdienstes im Aufsichts- und Werkdienst (§ 115 LBG M-V) gelten die vorgenannten Ausführungen entsprechend; für Beamte der Berufsfeuerwehren ist darüber hinaus festgelegt, dass neben dem Wechselschichtdienst auch Schichtdienst berücksichtigt wird</p> <p>Sonderregelung für kommunale Wahlbeamte (§ 35 Abs. 4 LBG M-V)</p>		


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)


Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Niedersachsen	<p>Gesetz zur Modernisierung des niedersächsischen Beamtenrechts vom 25. März 2009 im Nds. GVBl. vom 27. März 2009 verkündet (Artikel 1: Niedersächsisches Beamtenengesetz); Inkrafttreten im Wesentlichen zum 1. April 2009;</p> <p>Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17. November 2011 im Nds. GVBl. (Nr. 28, S. 422 ff.) verkündet; Inkrafttreten am 1. Dezember 2011</p>	67. Lj. (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1946 und vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geb. sind, bleibt es beim 65. Lj. (Ruhestandseintritt mit Ablauf des Monats in dem Altersgrenze erreicht wird; bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in dem die Altersgrenze erreicht wird) (§ 35 NBG); Sonderregeln in § 35 Abs. 3 NBG	<p>Polizeivollzugsdienst: 62. Lebensjahr; die Altersgrenze verringert sich um 1 Jahr, wenn mind. 25 Jahre im Wechselschichtdienst, im Spezialeinsatzkommando, in einem Mobilem Einsatzkommando, in der Polizeihubschrauberstaffel oder in ähnlich gesundheitlich belastender Weise im kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereich abgeleistet wurden (§ 109 NBG)</p> <p>Übergangsregelung (§ 125 NBG): Für Polizeivollzugsbeamte, die vor dem 01.01.1950 geboren sind oder denen vor dem 01.01.2006 Altersteilzeit bewilligt worden ist, ist § 228 Abs. 1 NBG (Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte) in der am 31.3.2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden;</p> <p>Beamte der Laufbahnen der Fachrichtung Feuerwehr im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) sowie die im Justizvollzugsdienst sowie im Werkdienst des Justizvollzugs tätigen Beamten der Laufbahngruppe 1: 60. Lebensjahr (§§ 115 Abs. 1, 116 Abs. 1 NBG)</p>	Anspruch auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 1 J. auf Antrag, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Ein Hinausschieben um weitere 2 Jahre unter den gleichen Voraussetzungen steht im Ermessen des Dienstherrn. Wenn dienstliche Gründe die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erfordern, Hinausschieben mit Zustimmung des Beamten um bis zu 3 J.; nur in diesem Fall Zahlung einer nicht ruhegehaltfähigen Zulage i.H.v. 8% des Grundgehalts (§ 36 NBG)	60. Lebensjahr; vor dem 01.01.2012 ist eine Versetzung in den Ruhestand auf Antrag nur zulässig, wenn der Beamte das 63. Lj. vollendet hat oder schwerbehindert ist und das 60. Lj. vollendet hat (§ 37 NBG)

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Nordrhein-Westfalen	<p>Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. April 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 28. April 2009 verkündet (Artikel 1: Landesbeamtengesetz); Inkrafttreten im Wesentlichen zum 1. April 2009</p>	<p>67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr)</p> <p>(Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit Ablauf des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand (§ 31 Abs. 1, 2 LBG NRW))</p>	<p>- Polizeivollzugs-/ Justizvollzugsdienst (allgemeiner Vollzugsdienst und Werkdienst bei den Justizvollzugsanstalten): 62. Lebensjahr (§§ 115 Abs. 1, 118 Abs. 1 LBG NRW)</p> <p>Bei Polizeivollzugsbeamten verringert sich Altersgrenze um 1 Jahr für 25 Jahre Wechselschichtdienst (§ 115 Abs. 2 LBG NRW)</p> <p>Übergangsregelung Altersgrenze Polizei (§ 129 LBG NRW): Die Altersgrenze 62. Lebensjahr gilt für Beamte ab Geburtsjahrgang 1950; für Beamte des Geburtsjahrgangs 1948 wird die bis zum 31.12.2006 geltende Altersgrenze (60. Lj.) um 12 Mon., für Beamte des Geburtsjahrgangs 1949 um 18 Mon. angehoben</p> <p>Übergangsregelung Altersgrenze Justizvollzug (§ 130 LBG NRW): Die Altersgrenze 62. Lebensjahr gilt für Beamte ab Geburtsjahrgang 1948; für Beamte des Geburtsjahrgangs 1947 wird die bis zum 31.12.2005 geltende Altersgrenze (60. Lj.) um 18 Monate angehoben</p> <p>- Feuerwehrtechnischer Dienst des Landes und in den Feuerwehren der Gemeinden und Gemeindeverbände: 60. Lebensjahr (§ 117 Abs. 3 LBG NRW)</p>	<p>Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre, jedoch nicht über das vollendete 70. Lj. hinaus, auf Antrag des Beamten, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen; wenn dienstliche Gründe im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte erfordern, kann die für die Versetzung in den Ruhestand zuständige Stelle mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und des Beamten den Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Dauer, die jeweils 1 Jahr und insg. drei Jahre nicht übersteigen darf, hinausschieben (§ 32 Abs. 1 u. 2 LBG NRW); § 32 Abs. 1 u. 2 LBG NRW gelten bei einer gesetzlich bestimmten besonderen Altersgrenze entsprechend (§ 32 Abs. 3 LBG NRW)</p> <p>Nach § 14 Abs. 3 S. 4 BBesG alter Fassung, die in NRW noch Gültigkeit hat, wird auf Antrag des Beamten ein Ruhestand ab vollendetem 65. Lebensjahr ermöglicht (ab 2012)</p>	<p>63. Lebensjahr</p> <p>Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 33 Abs. 3 LBG NRW)</p> <p>Für Beamte im Polizei- und Justizvollzugsdienst: 60. Lebensjahr (§ 115 Abs. 3, 118 Abs. 2 LBG NRW)</p>
	Große Dienstrechtsreform wird vorbereitet				

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Rheinland-Pfalz	Mit Wirkung zum 1. April 2009: Hinweise des Ministeriums des Innern und für Sport zur Anwendung von Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1970 nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern am 1. April 2009	65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer mit dem Ablauf des Schuljahres, das dem Schuljahr vorausgeht, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden) (§ 54 LBG R-P)	Wenn mind. 25 Jahre im Wechselschichtdienst, im Mobilien Einsatzkommando, im Spezialeinsatzkommando oder in der Polizeihubschrauberstaffel eingesetzt: 60. Lebensjahr - unabhängig von der Laufbahngruppe (Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten möglich) Im Übrigen gilt für Polizeibeamte - des mittleren Dienstes: 61. Lj. - des gehobenen Dienstes: 63. Lj. - des höheren Dienstes: 65. Lj. Ausnahmen für Polizeibeamte des mittleren und des gehobenen Dienstes, die 1944 geboren sind: 61. Lj. und für Polizeibeamte des gehobenen Dienstes, die 1945 geboren sind: 62. Lj., ebenso für Polizeibeamte des höheren Dienstes, die - 1944 geboren sind: 61. Lj. - 1945 geboren sind: 62. Lj. - 1946 geboren sind: 63. Lj. - 1947 geboren sind: 64. Lj. (§ 208 LBG R-P) Beamte des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugsanstalten/ Feuerwehrtechnischer Dienst in der Feuerwehr und in Leitstellen: 60. Lebensjahr (§§ 216, 216a LBG R-P) Für Beamte mit Altersteilzeit bleibt es bei 60. Lebensjahr (§ 208 Abs. 5 LBG R-P)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bis zum 68. Lebensjahr bei dienstlichem Interesse auf Antrag des Beamten oder sonst mit dessen Zustimmung; bei besonderen Altersgrenzen Hinausschieben um bis zu 3 Jahre möglich (§ 55 Abs. 1 LBG R-P) Wird über die gesetzliche Altersgrenze hinaus Dienst geleistet, Gewährung eines nicht ruhegehaltfähigen Zuschlags i. H. v. 8% des Grundgehalts; längsten für 3 Jahre (§ 6b LBesG)	Grundsätzlich: 63. Lebensjahr (§ 59 Nr. 1 LBG R-P) Besonderheiten für Polizeibeamte - des mittleren Dienstes: 61. Lj. - des gehobenen Dienstes: 62. Lj. Weitere Ausnahmen gelten für Polizeibeamte - des mittleren/ gehobenen Dienstes, die im Jahr 1944 geboren sind: 60. Lj. - des gehobenen Dienstes, die im Jahr 1945 geboren sind: 61. Lj. - des höheren Dienstes, die 1944 geboren sind: 60. Lj. 1945 geboren: 61. Lj. 1946 geboren: 62. Lj. (§ 208 Abs. 2 u. 4 S. 2 LBG R-P) Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 59 Nr. 2 LBG R-P)


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
	<p>Neues Landesbeamtengesetz vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319); Inkrafttreten im Wesentlichen am 1. Juli 2012</p>	<p>Keine Änderung ab 1. Juli 2012 beabsichtigt (§ 37 LBG R-P neuer Fassung)</p>	<p>Inkrafttreten 1. Juli 2012: Für Polizeibeamte (mit polizeilichen Aufgaben betraute und zur Anwendung unmittelbaren Zwanges befugte Beamte der Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Wasser- und Schuttpolizei, Bereitschaftspolizei) bildet bei einer Mindestzeit in Funktionen des Wechselschichtdienstes, im Mobilen Einsatzkommando, im Spezialeinsatzkommando o. in Polizeihubschrauberstaffel von</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 Jahren das vollendete 60. Lj., - 24 Jahren das voll. 60. Lj. u. 4 Mon., - 23 Jahren das voll. 60. Lj. u. 8 Mon., - 22 Jahren das voll. 61. Lj., - 21 Jahren das voll. 61. Lj. u. 4 Mon., - 20 Jahren das voll. 61. Lj. u. 8 Mon. <p>die Altersgrenze. Die Teilnahme an mandatierten polizeilichen Auslandseinsätzen steht den vorgenannten Tätigkeiten gleich (Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten möglich; darüber hinaus Anrechnung weiterer Zeiten bis zu 1 Jahr möglich bei unbilliger Härte) (§ 111 LBG R-P neuer F.);</p> <p>Im Übrigen bildet abweichend von § 37 Abs. 1 S. 1 LBG für Polizeibeamte, die die Zugangsvoraussetzungen für das vierte Einstiegsamt erfüllen oder ein Amt mind. der Besoldungsgruppe A14 innehaben, das vollendete 64. Lj. und für die sonstigen Polizeibeamten das vollendete 62. Lj. die Altersgrenze (§§ 109, 111 LBG R-P neuer Fassung);</p> <p>Beamte des allg. Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugsanstalten/Feuerwehrtechnischer Dienst in der Feuerwehr und in Leitstellen: 60. Lj. (§ 117, 118 LBG R-P neuer F.); wird diesen Beamten anderes Amt übertragen, gilt § 117 S. 1 LBG R-P neuer F. entsprechend, wenn mind. 25 J. Einsatzdienst Feuerwehr</p>	<p>Inkrafttreten 1. Juli 2012: Hinausschieben des Ruhestandes bei dienstlichem Interesse mit Zustimmung oder auf Antrag des Beamten um eine bestimmte Frist, die jeweils 1 Jahr und insgesamt 3 Jahre nicht überschreiten darf (§ 38 LBG R-P neuer Fassung) (Zuschlag nach § 6b LBesG s. o.)</p>	<p>Inkrafttreten 1. Juli 2012: 63. Lebensjahr (§ 39 Abs. 1 LBG R-P neuer Fassung)</p> <p>Besonderheiten gelten für Polizeibeamte, die die Zugangsvoraussetzungen für das vierte Einstiegsamt erfüllen oder ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 14 innehaben; diese können mit Vollendung des 63. Lj. und die sonstigen Polizeibeamten mit Vollendung des 61. Lj. auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden (§ 111 Abs. 2 LBG R-P neuer Fassung)</p> <p>Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 39 Abs. 2 LBG R-P neuer Fassung)</p>


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Saarland	Gesetz zur Anpassung dienstrechtlicher Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz vom 11. März 2009 im Amtsblatt des Saarlandes verkündet (Artikel 1: Saarländisches Beamtengesetz – SBG); Inkrafttreten: 1. April 2009	65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer an öffentlichen Schulen mit dem Ablauf des Schulhalbjahres, in dem Altersgrenze erreicht wird) (§ 43 Abs. 1, 2 SBG)	Polizeivollzugsbeamte/Justizvollzugsbeamte (Aufsichts- und Werkdienst)/ Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr: 60. Lebensjahr (§§ 128 Abs. 1, 131, 132 SBG)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand bis längstens zum 68. Lebensjahr auf Antrag des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt (§ 43 Abs. 3 SBG) Bei besonderen Altersgrenzen Hinausschieben um bis zu 3 Jahre möglich (§§ 128 Abs. 2, 131, 132 SBG)	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 44 SBG)
	Reformüberlegungen	Vorgesehen ist: Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre entsprechend der rentenrechtlichen Regelung; weitere Gespräche der Landesregierung mit dem dbb saar hierzu in den nächsten Monaten; die freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird weiterhin angestrebt			

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Sachsen	<p>Gesetz zur Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes (Anpassung des Sächsischen Beamtengesetzes an das Beamtenstatutgesetz) vom 12. März 2009 im Sächs. GVBl. am 31. März 2009 verkündet (Inkrafttreten: 1. April 2009)</p> <p>Im Zusammenhang mit der für das Jahr 2013 vorgesehenen Gesamtdienstrechtsreform ist vorab das Gesetz zur Anhebung der Altersgrenzen und zur Änderung weiterer beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Regelungen vom 4. Oktober 2011 im Sächs. GVBl. vom 28. Oktober 2011 verkündet worden (Inkrafttreten: 1. Januar 2012)</p> <p>Darüber hinaus ist das Gesetz zur Änderung beamten- und besoldungsrechtlicher Regelungen zum Stellenabbau (Stellenabbabegleitgesetz) vom 14. Dezember 2011 im Sächs. GVBl. verkündet worden (Inkrafttreten: 1. Januar 2012)</p>	67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1946, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr); Ruhestandseintritt mit Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze erreicht wird; Lehrer an öffentlichen Schulen, außer an Hochschulen, treten abweichend zum Ende des Schuljahres in den Ruhestand, in dem sie das um ein Jahr unter der jeweiligen Altersgrenze liegende Lebensjahr vollenden (§ 49 Abs. 1 bis 3 SächsBG)	<p>62. Lj. für Beamte des mittleren u. gehobenen Polizeivollzugsdienstes und des Justizvollzugsdienstes bzw. 64. Lebensjahr für Beamte des höheren Polizeivollzugsdienstes (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt weiterhin das 60. Lj (§ 151 Abs. 1 bis 4, § 155 Abs. 1 SächsBG)</p> <p>Beamte des Polizeivollzugsdienstes, die ihren Dienst 20 J. oder länger im Spezialkommando, im Mobilien Einsatzkommando, als Polizeitaucher oder als fliegerisches Personal verrichtet haben, treten 2 J. vor Erreichen der jeweiligen Altersgrenzen nach § 151 Abs. 1 bis 4 SächsBG, nicht jedoch vor Vollendung des 60. Lj., in den Ruhestand (§ 151 Abs. 5 SächsBG);</p> <p>Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr und des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 25 J. im Einsatzdienst der Feuerwehr beschäftigt waren, treten mit vollendetem 60. Lj. in den Ruhestand (§ 156 Abs. 1 SächsBG)</p>	<p>Bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses kann die Stelle, die für die Ernennung zuständig wäre, den Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung des Beamten für eine bestimmte Frist, die jeweils 1 Jahr und insg. 3 Jahre nicht übersteigen darf, hinausschieben (§ 50 SächsBG)</p> <p>Vergleichbares gilt für Beamte des Polizei- und Justizvollzugsdienstes, wobei hier jedoch als Voraussetzung ein dienstliches Interesse genannt wird (§§ 151 Abs. 6, 155 Abs. 1 SächsBG)</p>	<p>An den bisherigen Antragsaltersgrenzen wird festgehalten (63. Lj.; bei Schwerbehinderung 60. Lj. - § 51 SächsBG);</p> <p>Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - er das 60. Lj. vollendet hat, - der Antrag auf Versetzung in den Ruhestand vor dem 01.01.2014 gestellt wurde, - er bis zum 31.12.2020 die für ihn geltende Altersgrenze erreichen wird, - dem Antrag keine dienstlichen Gründe entgegenstehen und - die Maßnahme dem Stellenabbau dient. <p>Diese Regelung gilt nicht für Staatsanwälte (§ 168a SächsBG)</p> <p>Die Sonderbestimmungen zur Versetzung in den Ruhestand ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit nach § 168a SächsBG können auch durch schwerbehinderte Beamte und Polizei- und Justizvollzugsbeamte in Anspruch genommen werden (§§ 51 Nr. 2, 151 Abs. 7, 155 Abs. 1 SächsBG)</p>

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur Neuordnung des Landesbeamtenrechts vom 15. Dezember 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 21. Dezember 2009 verkündet (Inkrafttreten im Wesentlichen: 1. Februar 2010); ebenso ist die Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Laufbahnverordnung – LVO LSA) vom 27. Januar 2010 im Gesetz- und Verordnungsblatt 2010 S. 12 verkündet	65. Lebensjahr (Ruhestandseintritt mit Ende des Monats, in dem Altersgrenze erreicht wird; Lehrer, Schulleiter, wissenschaftliches und künstlerisches Hochschulpersonal mit dem Ablauf des letzten Monats des Schuljahres bzw. des Semesters/Trimesters, in welchem Altersgrenze erreicht wird) (§ 39 LBG LSA)	Polizeivollzugsbeamte/ Justizvollzugsbeamte der Laufbahngruppe 1 und des Werkdienstes im Justizvollzug der Laufbahngruppe 1/ Beamte des Feuerwehrdienstes im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst): 60. Lebensjahr (§§ 106, 114 Abs. 1, 115 LBG LSA)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um bis zu 3 Jahre auf Antrag oder mit Zustimmung des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt; der Beamte kann jederzeit verlangen, unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres in den Ruhestand versetzt zu werden (§ 39 Abs. 2 LBG LSA) Entsprechendes gilt für Beamte mit besonderer Altersgrenze (§ 39 Abs. 2 i. V. m. §§ 106 S. 2, 114 Abs. 1, 115 LBG LSA)	63. Lebensjahr (§ 40 Abs. 1 LBG LSA) Bei Schwerbehinderung: 60. Lebensjahr (§ 40 Abs. 2 LBG LSA)
	Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes für die Jahre 2012/2013 liegt dem Landtag vor (Drucksache 6/444; 2. Beratung fand am 19.01.2012 statt); vorgesehenes Inkrafttreten: 1. Januar 2012				Absenkung der Antragsaltersgrenze vom 63. auf das 60. Lebensjahr - befristet bis zum 31.12.2013 (§ 40 Abs. 1 LBG n. F.)
	Koalitionsvertrag von CDU und SPD 2011 - 2016	Anhebung der Lebensarbeitszeit entsprechend der für die Tarifbeschäftigten geltenden Regel auf 67 Jahre schrittweise nach dem Jahr 2015 (Koalitionsvertrag Ziff. II 1.2.)	Anhebung der besonderen Altersgrenzen um zwei Jahre entsprechend der für die allgemeine Verwaltung geltenden Regelung (Koalitionsvertrag Ziff. II 1.2.)		

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Schleswig-Holstein	Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein (Beamtenrechtsneuregelungsgesetz - LBNeuG) vom 26. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein vom 31. März 2009 verkündet (Artikel 1: Landesbeamtengesetz); Inkrafttreten: 1. April 2009 Haushaltsbegleitgesetz zum Haushaltsplan 2011/2012 v. 17.12.2010, GVObI. S. 789 ff.; im Wesentlichen am 1. Januar 2011 in Kraft getreten	Stufenweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1946 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr (Lehrer, beamtetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres/Semesters/ Trimesters in den Ruhestand, in welchem die Altersgrenze erreicht wird) (§ 35 Abs. 1, 2 LBG S-H) Beamte, denen unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeit bzw. bis zum Eintritt in den Ruhestand Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub bewilligt wurde, erreichen die Regelaltersgrenze weiterhin mit vollendetem 65. Lebensjahr (§ 35 Abs. 3 LBG S-H)	Für Polizeivollzugsbeamte und Beamte der Fachrichtung Justiz in der Laufbahngruppe 1 mit 2. Einstiegsamt in den Laufbahnzweigen allg. Vollzugsdienst und Werkdienst sowie Vollzugsdienstleiter/Werkdienstleiter, die der Laufbahngruppe 2 mit 1. Einstiegsamt angehören wird die besondere Lebensaltersgrenze auf das 62. Lebensjahr angehoben (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt als besondere Altersgrenze weiterhin das 60. Lebensjahr) (§§ 108 Abs. 1 und 2, 114 LBG S-H) Für Beamte, die unter den Voraussetzungen des § 108 Abs. 2 vor dem 01.01.2011 eine bis zum Beginn des Ruhestandes bewilligte Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit oder Beurlaubung angetreten haben, gilt als Altersgrenze weiterhin das 60. Lj. (§ 108 Abs. 2 LBG S-H); Für die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfung- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, bildet das vollendete 60. Lebensjahres die Altersgrenze (§ 113 Abs. 1 LBG S-H) Hauptamtliche Wahlbeamte der kommunalen Körperschaften: 68. Lebensjahr (§ 35 Abs. 5 LBG S-H)	Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand um 3 Jahre auf Antrag des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen oder aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung des Beamten (§ 35 Abs. 4 LBG S-H)	63. Lebensjahr Bei Schwerbehinderung bildet das 62. Lj. die Antragsaltersgrenze (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt weiterhin die Altersgrenze des 60. Lj.) (§36 LBG S-H) Für schwerbehinderte Beamte, die unter den Voraussetzungen des § 36 Abs. 3 vor dem 01.01.2011 eine bis zum Beginn des Ruhestandes bewilligte Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit oder Beurlaubung angetreten haben, gilt als Antragsaltersgrenze weiterhin das 60. Lj. (§ 36 Abs. 3 LBG S-H); Beamte, die das 60. Lj. vollendete haben und die in Verwaltungsbereichen beschäftigt sind, in denen ein Personalüberhang besteht, können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und entsprechende Planstellen oder ein Äquivalent eingespart wird. Die näheren Voraussetzungen sind in § 36 Abs. 4 LBG S-H- normiert.

Übersicht 2: Sachstand, Altersgrenzen und Hinausschieben des Ruhestandseintritts in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Land	Sachstand	Allgemeine Lebensaltersgrenze	Besondere Lebensaltersgrenze	Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Antragsaltersgrenze
Thüringen	<p>Gesetz zur Änderung des Thüringer Beamtenrechts vom 20. März 2009 im Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen verkündet (Artikel 1: Thüringer Beamtengesetz); Inkrafttreten: 1. April 2009; Dienstrechtsreform ist für 2011 vorgesehen</p> <p>Thüringer Gesetz zur Regelung der Versorgung der Beamten und Richter sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. Juni 2011 im Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen verkündet, GVBl. S. 99 ff. (Artikel 3: Änderung des Thüringer Beamtengesetzes); Inkrafttreten im Wesentlichen: 1. Januar 2012</p>	<p>67. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1946, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für Beamte, die vor dem 01.01.1947 geboren sind, gilt als allgemeine Altersgrenze weiterhin das vollendete 65. Lebensjahr; Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres in den Ruhestand, in dem sie die Altersgrenze erreichen (§ 43 Abs. 1-3 ThürBG)</p> <p>Beamte, die sich am 01.01.2012 in einem Sabbatjahr nach § 2 Abs. 2 S. 1 ThürAzVO, in bestimmten Beurlaubungsformen gem. § 73 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 bzw. § 74 Abs. 1 Nr. 2 ThürBG oder in einer Altersteilzeit nach § 75 ThürBG befunden haben, treten weiterhin mit 65. Lebensjahr in den Ruhestand (§ 43 Abs. 4 ThürBG)</p>	<p>62. Lebensjahr für Polizeivollzugs- und im allgemeinen Justizvollzugsdienst tätige Justizvollzugsbeamte des einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes (stufenweise Anhebung für Beamte, die nach dem 31.12.1951, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt als besondere Altersgrenze weiterhin das vollendete 60. Lebensjahr - § 117 Abs. 2 ThürBG);</p> <p>64. Lebensjahr für Polizeivollzugs- und Justizvollzugsbeamte des höheren Dienstes (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, bleibt die besondere Altersgrenze beim vollendeten 60. Lebensjahr) (§ 117 Abs. 3 ThürBG)</p> <p>Für Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes bleibt es beim vollendeten 60. Lebensjahr als besondere Altersgrenze, § 118 Abs. 3 ThürBG</p> <p>Für Beamte des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes gilt § 117 Abs. 2 entsprechend, d. h. 62. Lebensjahr, und für Beamte des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes gilt § 117 Abs. 3 entsprechend, d. h. 64. Lebensjahr (stufenweise Anhebung für diejenigen, die nach dem 31.12.1951, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, gilt als besondere Altersgrenze weiterhin das vollendete 60. Lebensjahr) (§§ 118 Abs. 3, 117 ThürBG)</p> <p>Für Beamte, die sich am 01.01.2012 in einem Sabbatjahr nach § 2 Abs. 2 S. 1 ThürAzVO, in bestimmten Beurlaubungsformen gem. § 73 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 bzw. § 74 Abs. 1 Nr. 2 ThürBG oder in Altersteilzeit nach § 75 ThürBG befunden haben, gilt weiterhin das 60. Lebensjahr als besondere Altersgrenze (§§ 117 Abs. 4, 118 Abs. 3, 119 ThürBG)</p>	<p>Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand mit Zustimmung des Beamten um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, höchstens jedoch um insg. drei Jahre, wenn dringende dienstliche Belange im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erfordern (§ 43 Abs. 5 ThürBG)</p> <p>Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auf Antrag des Beamten für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, höchstens jedoch um drei Jahre, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (§ 43 Abs. 6 ThürBG)</p>	<p>62. Lebensjahr</p> <p>Bei Schwerbehinderung schrittweise Anhebung auf das 62. Lebensjahr für Beamte, die nach dem 31.12.1951, aber vor dem 01.01.1964 geboren sind; für diejenigen, die vor dem 01.01.1952 geboren sind bleibt es beim vollendeten 60. Lebensjahr (§ 44 Abs. 1, 2 ThürBG)</p> <p>Beamte mit besonderen Altersgrenzen können mit vollendetem 60. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden (§§ 117 Abs. 5, 118 Abs. 3, 119 ThürBG)</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Bund	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist für Bundesbeamte am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 93 Abs. 1 BBG in derzeit geltender Fassung konnte Beamtinnen und Beamten mit Anspruch auf Besoldung Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a) sie das 60. Lebensjahr vollendet hatten, <li style="padding-left: 20px;">b) sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten und zum Zeitpunkt der Antragstellung schwerbehindert waren oder <li style="padding-left: 20px;">c) sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten und in einem besonders festgelegten Stellenabbaubereich beschäftigt waren UND 2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, 3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begann und 4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Die Bewilligung von Altersteilzeit in Form der Blockbildung war nur unter ganz engen Voraussetzungen nach § 93 Abs. 2 BBG möglich.</p> <p>Das Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 v. 19. November 2010 ist im Bundesgesetzblatt v. 24. November 2010 (S. 1552) veröffentlicht; Änderung von § 93 BBG dahingehend, dass nach Abs. 2 folgende Absätze 3 bis 5 (neu) eingefügt werden:</p> <p>Abs. 3 (neu): „Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie bei Beginn der Altersteilzeit das 60. Lebensjahr vollendet haben, 2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, 3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt, 4. sie in einem festgelegten Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereich beschäftigt sind und 5. dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. <p>Der Antrag muss sich auf die gesamte Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand erstrecken. Altersteilzeit nach Satz 1 kann auch im Blockmodell nach § 9 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung bewilligt werden.“</p> <p>Abs. 4 (neu): „Beamtinnen und Beamten ist unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 S. 1 mit Ausnahme des S. 1 Nr. 4 und 5 Altersteilzeit im Rahmen einer Quote von 2,5 % der Beamtinnen und Beamten der obersten Dienstbehörden einschließlich ihrer Geschäftsbereiche zu bewilligen. Die Bewilligung von Altersteilzeit ist ausgeschlossen, wenn diese Quote durch die Altersteilzeitverhältnisse nach S. 1 und den Absätzen 1 bis 3 ausgeschöpft ist oder der Bewilligung dienstliche Belange entgegenstehen.“</p> <p>Abs. 5 (neu): „Das Bundesministerium des Innern regelt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung die Einzelheiten der Altersteilzeitbewilligung, insbesondere die Festlegung der Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche nach Absatz 3 S. 1 Nr. 4 und die Verteilung der Quote nach Absatz 4.“</p> <p>Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 6 und 7.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Baden-Württemberg	<p>Nach dem mit dem Dienstrechtsreformgesetz neugefassten § 70 LBG gilt folgende Altersteilzeitregelung: Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt worden ist, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Altersteilzeitbeschäftigung mit 60% der bisherigen Arbeitszeit, höchstens jedoch 60% der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren und - dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitbeschäftigung durchgehend mit 60% der bisherigen Arbeitszeit bzw. höchstens 60% der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit (Teilzeitmodell) oder - während der ersten drei Fünftel des Bewilligungszeitraum die tatsächliche Arbeitszeit auf die bisherige Arbeitszeit, höchstens die in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung in den restlichen zwei Fünfteln des Bewilligungszeitraums durch eine volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird (Blockmodell). <p>Altersteilzeit mit weniger als 60% der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn vor der vollen Freistellung mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet wird; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht. Bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell müssen Beamtinnen und Beamte unwiderruflich erklären, ob sie bei Bewilligung der Altersteilzeit mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder ob sie einen Antrag nach § 40 LBG stellen werden.</p> <p>Nach Artikel 62 § 4 des Dienstrechtsreformgesetzes finden für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, deren Altersteilzeit nach § 153h Abs. 2 LBG am Tage vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bewilligt und angetreten oder aufgenommen war, die für den Eintritt in den Ruhestand und die Festsetzung der Versorgungsbezüge am Tage vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes geltenden Vorschriften Anwendung.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Bayern	<p>Mit dem im Wesentlichen am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern gilt folgende Regelung:</p> <p>Nach Art. 91 Abs.1 BayBG kann Beamten mit Dienstbezügen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (bei Schwerbehinderung nach Vollendung des 58. Lebensjahres), auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit 60 % der in den letzten fünf Jahren vor deren Beginn durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gilt als maßgebliche Altersgrenze der Beginn des Schuljahres, in dem diese das nach S. 1 maßgebliche Lebensjahr vollenden. Altersteilzeitbeschäftigung ist möglich im Teilzeit- oder im Blockmodell (Art. 91 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 u. 2 BayBG). Bei Altersteilzeit im Blockmodell gilt als Beginn des Ruhestandes im Regelfall der Zeitpunkt, der für den Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze maßgebend ist. Die Altersteilzeit muss einen Mindestbewilligungszeitraum von einem Jahr umfassen (Art. 91 Abs. 1, 2 BayBG).</p> <p>Die vorgenannten Altersteilzeitregelungen gelten jedoch nicht für Amtschefs, Abteilungsleiter sowie vergleichbare Funktionsinhaber bei staatlichen obersten Dienstbehörden sowie für die Leiter von staatlichen Behörden, deren Ämter nach Art. 45 BayBG im Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben werden oder die mindestens in der Besoldungsgruppe R 3 eingestuft sind (Art. 91 Abs. 3 BayBG).</p> <p>In Bereichen, in denen wegen grundlegender Verwaltungsreformmaßnahmen in wesentlichem Umfang (Plan-)Stellen abgebaut werden, gilt abweichend als Altersgrenze das vollendete 55. Lebensjahr, sofern die betroffene Planstelle oder eine (Plan-)Stelle einer um bis zu vier Besoldungs- oder Entgeltgruppen niedrigeren Besoldungs- oder Entgeltgruppe sukzessive, entsprechend ihres Freiwerdens, vollständig gesperrt und in den nachfolgenden Haushaltsplänen eingezogen wird. Art. 91 Abs. 3 BayBG findet in diesen Verwaltungsbereichen keine Anwendung. Einzelheiten dazu sind in Art. 91 Abs. 4 BayBG festgelegt. Die Ausnahmen in Art. 91 Abs. 3 BayBG gelten insoweit nicht.</p> <p>Art. 142a BayBG enthält Übergangsregelungen zur Altersteilzeit. Hiernach gilt für Beamtinnen und Beamte, die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 angetreten haben, Art. 91 BayBG in der am 31. Dezember 2009 geltenden Fassung. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die das nach Art. 91 Abs. 1 S. 1 BayBG maßgebliche Lebensjahr in der zweiten Hälfte des Schuljahres 2009/2010 vollenden, gilt als Altersgrenze der Beginn des folgenden Schuljahres. Für diese Lehrkräfte und für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die die gesetzlichen Voraussetzungen des Art. 91 BayBG in der am 31. Dezember 2009 geltenden Fassung erfüllt haben, die aber aus schulorganisatorischen Gründen Altersteilzeit nicht vor dem 1. August 2010 antreten konnten, gilt hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs Art. 91 Abs. 1 S. 1 BayBG in der am 31. Dezember 2009 geltenden Fassung.</p>
Berlin	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Berlin mit dem 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 111 LBG Berlin konnte Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen vorbehaltlich einer Entscheidung der obersten Dienstbehörde auf Antrag, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken musste, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 60. Lebensjahr vollendet hatten, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, - die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 begann, - dienstliche Belange, insbesondere die Aufrechterhaltung einer geordneten Verwaltung und Rechtspflege nicht entgegenstanden und - die Finanzierung eines durch die Altersteilzeitgewährung erforderlichen Personalmehrbedarfs gesichert war. <p>Die oberste Dienstbehörde konnte von der Anwendung der Vorschrift ganz absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen beschränken.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Brandenburg	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Brandenburg mit dem 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach der Übergangsvorschrift zur Altersteilzeit in § 133 LBG Bbg konnte Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken musste, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit unter anderem dann bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten, - die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 begann und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Beamtinnen und Beamte, die das 60. Lebensjahr vollendet hatten, hatten unter den Voraussetzungen des § 133 Abs. 1 S. 1 LBG Bbg einen Anspruch auf Bewilligung der Altersteilzeit. Bewilligung war im Teilzeit- oder Blockmodell möglich. Für Hochschullehrer galten Sonderregelungen (§ 133 Abs. 2 LBG Bbg).</p>
Bremen	<p>Nach § 63 Abs.1 BremBG kann Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 60% der bisherigen Arbeitszeit, höchstens 60% der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 60. Lebensjahr (bei schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten das 58. Lebensjahr) vollendet haben, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>Die Gewährung von Altersteilzeit dient allein öffentlichen Interessen. Eine Bewilligung ist im Teilzeit- oder im Blockmodell (d.h. Beamte leisten die bis zum Beginn des Ruhestandes zu erbringende Dienstleistung vollständig vorab und sind anschließend voll vom Dienst freigestellt) möglich. Die oberste Dienstbehörde kann allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf. Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll nur im Blockmodell bewilligt werden; dabei müssen die Beamten in der Phase der vorab zu erbringenden Dienstleistung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst leisten; geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit bleiben außer Betracht.</p> <p>Bei Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten ist die Gewährung von Altersteilzeit nach § 63 BremBG ausgeschlossen (§ 108 Abs. 2 S. 2 BremBG).</p>
Hamburg	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Hamburg mit dem 1. August 2004 ausgelaufen (§ 76c HmbGB alte Fassung; außer Kraft am 1. Januar 2010 durch Artikel 26 Abs. 5 des Gesetzes vom 15. Dezember 2009).</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Hessen	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Hessen am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 85b HBG konnte Beamtinnen und Beamten Teilzeitbeschäftigung in Form der Altersteilzeit bewilligt werden (bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamten mit der Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit, sonst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 3 Jahre), wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, - die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 begann und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Eine Bewilligung war im Teilzeit- und im Blockmodell möglich.</p> <p><i>Reformvorschläge der Mediatoren: Es wird empfohlen, die Altersteilzeit vor dem Hintergrund der Kostenbelastung nicht zu verlängern. Auch sei eine Verlängerung der Altersteilzeit im Tarifbereich nicht beabsichtigt. In Erwägung zu ziehen wäre allenfalls die Ermöglichung eines Altersteilzeitmodells in Personalabbaubereichen, die zuvor im Rahmen einer Aufgabenkritik konkret festgelegt werden müssten.</i></p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Mecklenburg-Vorpommern am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 65 LBG M-V konnte Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken musste, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten 2 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten, - sie in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit 3 Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, - die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begann und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Altersteilzeitbeschäftigung war im Block- oder Teilzeitmodell möglich. Die oberste Dienstbehörde konnte von der Anwendung der Vorschrift ganz absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen beschränken.</p> <p>Vor dem Hintergrund der Anhebung der Lebensaltersgrenzen durch das Beamtenrechtsneuordnungsgesetz, war eine Übergangsregelung für Altersteilzeit notwendig. Diese sieht in § 122 LBG M-V vor, dass für einen Beamten auf Lebenszeit mit einer Altersteilzeitbeschäftigung für den Ruhestand die Altersgrenzen nach Maßgabe des LBG in der Fassung der Bekanntmachung v. 12.7.1998 (zuletzt geändert am 20.7.2006) gelten.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Niedersachsen	<p>Das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 17.11.2011 (Nds. GVBl. Nr. 28, S. 422 ff.) ist am 01.12.2011 in Kraft getreten: Nach dem neu gefassten § 63 NBG kann eine altersabhängige Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeit) bewilligt werden, wenn das 60. Lebensjahr vollendet ist und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Umfang der Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamten (§ 27 BeamStG) 60 vom Hundert der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit und - im Übrigen 60 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit, <p>höchstens jedoch 60 vom Hundert der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre. Die Altersteilzeit darf frühestens am 1. Januar 2012 beginnen. Eine Beendigung der Altersteilzeit soll zugelassen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Altersteilzeit nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 63 Abs. 1 NBG).</p> <p>Darüber hinaus wird die Landesregierung ermächtigt, im Interesse der Unterrichtsversorgung und der Unterrichtsorganisation durch Verordnung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen Vorschriften zu erlassen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Umfang, den Beginn und die Dauer der Altersteilzeit abweichend von § 63 Absatz 1 festlegen und - die Bewilligung der Altersteilzeit mit einer im Laufe des Bewilligungszeitraums sinkenden Arbeitszeit regeln, die mit höchstens 90 % der nach Absatz 1 Satz 2 für den Umfang der Altersteilzeit maßgeblichen Arbeitszeit beginnt und mit mindestens 30 % dieser Arbeitszeit endet; dabei muss die durchschnittliche Arbeitszeit dem in Absatz 1 Satz 2 festgelegten Umfang entsprechen (§ 63 Abs. 2 NBG). <p>Einzelne Gruppen von Lehrkräften an öffentlichen Schulen können bei einer entsprechenden Notwendigkeit im Interesse der Unterrichtsversorgung und -organisation von der Altersteilzeit ausgenommen werden (§ 63 Abs. 3 NBG).</p> <p>Für Polizeivollzugsbeamte ist die Regelung des § 63 NBG nicht anzuwenden (§ 109 Abs. 5 NBG).</p> <p>Für Beamte, denen vor dem 1. Januar 2010 Altersteilzeit bewilligt worden ist, gibt es eine Übergangsregelung. Für diese Beamten ist § 63 NBG in der am 30.11.2011 geltenden Fassung anzuwenden (§ 129 NBG).</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Nordrhein-Westfalen	<p>Nach § 65 Abs.1 LBG NRW kann Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat, - die Altersteilzeit vor dem 31. Dezember 2012 beginnt und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>Ergeben sich bei der Ermittlung des zeitlichen Umfangs der Altersteilzeitbeschäftigung Stundenbruchteile, können diese auf volle Stunden aufgerundet werden.</p> <p>Nach § 65 Abs. 2 und 3 LBG NRW kann Altersteilzeit auch in der Weise bewilligt werden, dass der Beamte die bis zum Beginn des Ruhestandes zu erbringende Dienstleistung vollständig vorab leistet und anschließend voll vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell). Altersteilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll nur im Blockmodell bewilligt werden. Dabei muss der Beamte in der Phase der vorab zu erbringenden Dienstleistung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 67 im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leisten. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung der Vorschrift absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen beschränken. Auch kann allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorgeschrieben werden, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf oder die Altersteilzeitbeschäftigung mit bis zu 60% der nach Abs. 1 maßgeblichen bisherigen Arbeitszeit zu leisten ist, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern.</p> <p>Nach § 131 LBG NRW (Übergangsregelung zur Altersteilzeit) verbleibt es für Beamtinnen und Beamte, die Altersteilzeit oder Altersurlaub bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes (1. April 2009) angetreten haben, bei der bisherigen Altersgrenze.</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Am 1. Januar 2012 ist das „Erste Dienstrechtsänderungsgesetz zur Verbesserung der Haushaltsfinanzierung“ in Kraft getreten (GVBl 2011 Nr. 21 S.430-454), das u.a. neue Altersteilzeitregelungen enthält (§§ 75a, 75b und 75c). Im Übrigen tritt das insgesamt novellierte Landesbeamtengesetz R-P in wesentlichen Teilen am 1. Juli 2012 in Kraft. Hiernach sind die bisherigen Regelungen zu Altersteilzeitbeschäftigungen (§§ 80e und 80f LBG R-P in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2012 geltenden Fassung) auf bereits bewilligte Altersteilzeitverhältnisse weiterhin anzuwenden (§ 144 Abs. 1 LBG R-P neuer Fassung ab 1. Juli 2012).</p> <p>Darüber hinaus gelten Sonderregelungen für Polizeibeamte, die sich am 30. Juni 2011 in Altersteilzeit befunden haben. Für diese ist u.a. die Regelung der besonderen Altersgrenzen in § 208 in der bis zum Ablauf des 30. Juni 2011 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden (§ 144 Abs. 2 LBG R-P neuer Fassung, der am 1. Juli 2011 in Kraft getreten ist).</p> <p>Die §§ 75a bis 75c LBG R-P übernehmen im Wesentlichen die bisherigen Altersteilzeitbestimmungen (§§ 80e und 80f LBG R-P) und legen bei den Tatbestandsvoraussetzungen u.a. neu fest, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnen muss (§ 75a LBG R-P) und dass die Möglichkeit der Gewährung von Altersteilzeit künftig nur für Lehrkräfte und für Beamtinnen und Beamte in festgelegten Stellenabbaubereichen gilt. §75c LBG R-P enthält die Verordnungsermächtigung zur Festlegung der Stellenabbaubereiche.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)


Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
	<p>Im Einzelnen enthält § 75a LBG R-P folgende Regelungen: Lehrkräften und Beamten mit Dienstbezügen, die in einem festgelegten Stellenabbaubereich beschäftigt sind, kann im Rahmen der für die Altersteilzeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, - die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt und - dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>Abweichend von Satz 1 kann sich der Antrag bei schwerbehinderten Beamten auch auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes nach Vollendung des 63. Lebensjahres erstrecken. Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass der Beamte die für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit vollständig vorab erbringt und anschließend bis zum Beginn des Ruhestandes vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell). Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn die Zeiten der Freistellung von der Arbeit in der Weise zusammengefasst wurden, dass der Beamte zuvor mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leistet; dabei blieben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht. Änderungen der regelm. Wochenarbeitszeit gelten für die zu leistende Arbeitszeit entsprechend.</p> <p>Für Lehrkräfte muss der Zeitraum, für den Altersteilzeit bewilligt wird, bei Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 1 mindestens ein Schuljahr, bei Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 Satz 3 mindestens zwei Schuljahre umfassen. Für Lehrkräfte kann die Altersteilzeit aus dienstlichen Gründen auch in der Weise bewilligt werden, dass im Blockmodell vor Beginn der Freistellungsphase eine höchstens ein Schuljahr dauernde Teilzeitbeschäftigung in einem vorgegebenen Umfang abzuleisten ist.</p> <p>Die Wirkungen dieser Bestimmungen sind unter Berücksichtigung der mit ihnen verfolgten Regelungsziele vor Ablauf des 31. Mai 2016 zu prüfen.</p> <p>§ 75b LBG R-P trifft (wie der bisherige § 80f) Regelungen zur Bewilligung von Altersteilzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus. Hiernach kann Lehrkräften und Beamten mit Dienstbezügen in Stellenabbaubereichen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ablauf von 3 Jahren <i>nach</i> Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit unter den vorstehend genannten Voraussetzungen gewährt werden. Mit der Bewilligung wird der Eintritt in den Ruhestand um drei Jahre hinausgeschoben.</p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Saarland	Das neugefasste SBG enthält keine Regelung zur Altersteilzeitbeschäftigung.
Sachsen	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Sachsen am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 143a SächsBG konnte Beamten auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken musste, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten, - sie in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung insgesamt mind. 3 Jahre vollzeitbeschäftigt waren, - die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 begann und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Der Dienstherr konnte insoweit von der Anwendung der Regelung über die Altersteilzeit absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche beschränken.</p> <p>Die Altersteilzeit konnte im Teilzeitmodell oder im Blockmodell bewilligt werden.</p> <p>Für Beamte, denen Altersteilzeit nach § 143a SächsBG bewilligt worden ist, gelten für den Ruhestand die Altersgrenzen in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung (§ 168 Abs. 1 SächsBG).</p> <p><i><u>Dienstrechtsreform:</u> Ob eine Verlängerung der ausgelaufenen Altersteilzeitregelung im Rahmen der Dienstrechtsreform beabsichtigt ist, ist derzeit nicht bekannt.</i></p>

Übersicht 3: Altersteilzeitregelungen in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Altersteilzeitregelung
Sachsen-Anhalt	<p>Nach § 66 LBG LSA kann Beamten auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 50. Lebensjahr vollendet haben, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mind. teilzeitbeschäftigt waren, - die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. <p>Dringende dienstliche Interessen stehen dann entgegen, wenn im Falle der Durchführung der Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell die Notwendigkeit der Wiederbesetzung der Planstelle während der Freistellungsphase nicht ausgeschlossen werden kann. Altersteilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit kann nur im Blockmodell bewilligt werden; die Beamten haben während der Ansparphase mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 63 Abs.1 S.1 Dienst zu leisten. Im Fall des § 65 Abs.1 Nr.1 oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit müssen die Beamten mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst leisten; geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Altersteilzeit bleiben außer Betracht.</p> <p>Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist Altersteilzeit nach vorgenannter Maßgabe zu bewilligen.</p> <p>Werden die Altersgrenzen gem. § 39 Abs. 1 S. 1 und § 106 LBG LSA verändert und betreffen die Änderungen Beamte, denen nach dem 31. Januar 2010 Altersteilzeitbeschäftigung bewilligt wurde, ändert sich deren Bewilligungszeitraum entsprechend. Für Beamte mit einer Altersteilzeitbeschäftigung in Form des Blockmodells nach § 64 Abs. 4 ist die Dauer der Anspar- und Freistellungsphase entsprechend anzugleichen. Dies gilt nicht, wenn der Beamte zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Änderung bereits in die Freistellungsphase eingetreten ist.</p>
Schleswig-Holstein	<p>Mit dem Haushaltsbegleitgesetz zum Haushaltsplan 2011/2012 ist § 63 Abs. 1 S. 1 LBG S-H wie folgt geändert worden:</p> <p>Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit 60% der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn sie das 55. Lebensjahr vollendet haben und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Altersteilzeit). Ist der Durchschnitt der Arbeitszeit der letzten zwei Jahre vor Beginn der Altersteilzeit geringer als die bisherige Arbeitszeit, ist dieser zugrunde zu legen. Bei begrenzt dienstfähigen Beamten ist die herabgesetzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Die ermäßigte Arbeitszeit kann auch nach § 61 Abs. 1 S. 2 abgeleistet werden; der Bewilligungszeitraum darf dabei zwölf Jahre nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung des S. 1 ganz oder für bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen absehen, die Altersteilzeit auf bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen beschränken und abweichend von S. 1 Nr. 1 eine höhere Altersgrenze festlegen. Sie kann bestimmen, dass die ermäßigte Arbeitszeit nur nach S. 4 abgeleistet werden darf.</p>
Thüringen	<p>Die Möglichkeit, eine Altersteilzeitbeschäftigung zu beginnen, ist in Thüringen am 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Nach § 75 ThürBG konnte Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ruhestand erstrecken musste, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - sie das 55. Lebensjahr vollendet hatten, - sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren, - die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 begann und - dringende dienstliche Belange nicht entgegenstanden. <p>Unter bestimmten Voraussetzungen konnte auch Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden.</p>


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Bund	<p>§ 6 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) – Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke</p> <p>Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung bis zu 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr soll gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- und Berufsverbandsvorstandes, dem der Beamte¹ angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), <p>wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt. Die oberste Dienstbehörde kann in besonders begründeten Fällen Urlaub bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligen. Urlaub in den Fällen der §§ 5 und 7 SUrlV ist anzurechnen, soweit er 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr überschreitet. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Zahl der Arbeitstage entsprechend. In Verwaltungen, in denen der Erholungsurlaub nach Werktagen bemessen wird, kann mit Zustimmung des Bundesministeriums des Innern der Urlaub ebenfalls nach Werktagen bemessen werden. Die oberste Dienstbehörde kann die ihr nach § 6 S. 2 SUrlV zustehende Befugnis auf unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen.</p>
Baden-Württemberg	<p>§ 29 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) - Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen</p> <p>Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge kann für die notwendige Dauer der Abwesenheit bewilligt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen, soweit sie von Organisationen, deren Tätigkeit im öffentlichen Interesse liegt, durchgeführt werden und an den Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen ein öffentliches Interesse besteht oder fachlichen Zwecken dienen und im dienstlichen Interesse liegen (§ 29 Abs. 1 Nr. 3 AzUVO). <p>Der Sonderurlaub soll 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten; er darf höchstens 10 Arbeitstage betragen. Die oberste Dienstbehörde kann in besonders begründeten Fällen Ausnahmen von der Höchstdauer zulassen.</p> <p>Hinzuweisen ist noch auf Nr. 9.2 der VwV zu § 112 LBG, wonach Urlaub unter Belassung der Bezüge nach § 12 Abs. 1 Nr. 3 UrlVO (nunmehr § 29 Abs. 1 Nr. 3 AzUVO), soweit eine Teilnahme außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist, aufgrund von Tagungen und Lehrgängen, die Zwecken der Gewerkschaften oder der Berufsverbände dienen, auf deren Anforderung bewilligt werden kann.</p>

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Bayern	<p>§ 16 Urlaubsverordnung (UrlV) – Dienstbefreiung</p> <p>Dienstbefreiung bis zu 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn kann bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem Beamte angehören, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene, an denen Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierte teilnehmen (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 UrlV). <p>Beim Zusammentreffen mehrerer Anlässe, für die nach § 16 Abs. 1 S.1 Nr. 4-8 UrlV Dienstbefreiung genehmigt werden kann, darf der Gesamtumfang der Dienstbefreiungen 15 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p> <p>Soweit die vorgenannte Dienstbefreiung nicht gewährt werden kann, können Beamte in begründeten Fällen im erforderlichen Umfang vom Dienst freigestellt werden (diese durch Freistellung versäumte Arbeitszeit soll grundsätzlich nachgeholt oder auf ein Arbeitszeitguthaben oder auf einen Anspruch auf Dienstbefreiung nach § 87 Abs. 2 BayBG angerechnet werden).</p>
Berlin	<p>§§ 4, 6 Sonderurlaubsverordnung (SUrIVO) – Urlaub für staatspolitische, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche und sportliche Zwecke; Dauer des Urlaubs</p> <p>Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung kann gewährt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen, Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände sowie der Berufskammern, wenn der Beamte Mitglied der Organisation ist und</p> <ul style="list-style-type: none"> - als Beauftragter seiner Organisation teilnimmt oder für die Teilnahme persönlich bestimmt worden ist (§ 4 Abs. 1 Nr. 4 a) SUrIVO) oder - die Teilnahme die Wahrnehmung einer Verpflichtung darstellt, die gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder fachlichen Zwecken von Berufsverbänden dient, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 4 Abs. 1 Nr. 4 b) SUrIVO). <p>Die Dauer des Urlaubs darf insgesamt (auch wenn er für mehrere der in §§ 4 und 5 SUrIVO genannten Zwecke gewährt wird) 12 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren nicht überschreiten; für die Berechnung maßgebend ist das Jahr, in das der Urlaub fällt, und das vorhergehende Jahr. Die oberste Dienstbehörde kann in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen. In den Fällen des § 4 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe b) ist, wenn die Höchstdauer des Urlaubs nach Satz 1 und 2 ausgeschöpft ist, Urlaub unter Wegfall der Besoldung zu gewähren (§ 6 SUrIVO).</p> <p>Die Senatsverwaltung für Inneres hat sich bereit erklärt, für die Funktionsträgerinnen/-träger bzw. Gremien innerhalb des dbb berlin und seiner Mitgliedsgewerkschaften und -verbände im Wege einer Ausnahmeentscheidung nach § 6 Satz 2 SUrIVO Sonderurlaub bis zu 12 Arbeitstagen in zwei Kalenderjahren zusätzlich zu gewähren. Damit stehen für gewerkschaftliche Zwecke und Verpflichtungen innerhalb zwei aufeinander folgender Kalenderjahre insgesamt 24 Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zur Verfügung. Voraussetzung dafür ist, dass für die Ausübung dieser Funktion eine gewerkschaftliche Verpflichtung im Sinne des LBG besteht und darüber eine personenbezogene Bescheinigung vorgelegt wird.</p>

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebiets- körperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Brandenburg	<p>§ 11 Erholungs- und Dienstbefreiungsverordnung (EUrlDbV) – Dienstbefreiungen (am 16. September 2009 in Kraft getreten)</p> <p>Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung unter Beschränkung auf das notwendige Maß kann genehmigt werden für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die gewerkschaftlichen Zwecken dienen, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Sofern die Dienstbefreiung für ganze Tage genehmigt wird, darf sie, auch wenn sie für verschiedene Zwecke genehmigt wird, insgesamt 5 Arbeitstage einschließlich der Reisetage im Kalenderjahr nicht übersteigen. In besonderen Ausnahmefällen kann Dienstbefreiung bis zu 10 Arbeitstagen einschließlich der Reisetage im Kalenderjahr genehmigt werden (§ 11 Abs. 4 EUrlDbV).</p> <p>Für die Teilnahme an Arbeitstagungen auf überörtlicher Ebene, die auf Veranlassung einer Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 130 des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung durchgeführt werden und für die Wahrnehmung im Landesinteresse liegender Aufgaben soll nach Benennung der Spitzenorganisation Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung insgesamt bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr genehmigt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 11 Abs. 5 EUrlDbV).</p> <p>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände kann auf Anfordern einer der an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung ohne zeitliche Begrenzung genehmigt werden (§ 11 Abs. 6 EUrlDbV).</p>
Bremen	<p>§ 22 Bremische Urlaubsverordnung (BremUrlVO) – Urlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche und sportliche Zwecke</p> <p>Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung kann gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem der Beamte angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebenen auf Bezirksebene), wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt (§ 22 Abs. 1 Nr. 4 BremUrlVO). <p>Der Urlaub nach § 22 Abs. 1 BremUrlVO darf, auch wenn er für mehrere der genannten Zwecke gewährt wird, 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Zahl der Arbeitstage entsprechend.</p>

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Hamburg	<p>Nr. 9 der Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter (HmbSUrlR) - Sonderurlaub für gewerkschaftliche, parteipolitische, kirchliche und karitative Zwecke</p> <p>Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge kann bewilligt werden für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstands, dem der Beamte angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene, beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene, wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstands oder als Delegierter teilnimmt. <p>Der Sonderurlaub darf die Dauer von höchstens 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschreiten; dies gilt auch beim Vorliegen mehrerer Antragsgründe.</p> <p>Beamten, die Mitglieder im Vorstand einer der genannten Organisationen sind, kann abweichend Sonderurlaub bis zur Dauer von 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden.</p> <p>Die Bewilligung von Sonderurlaub setzt voraus, dass ein wichtiger Grund vorliegt, der Urlaubszweck nicht durch Dienstbefreiung oder unter vertretbarer Inanspruchnahme der dienstfreien Zeit, des Erholungsurlaubs oder eines auf Grund anderweitiger gesetzlicher Vorschriften zu gewährenden Urlaubs erreicht werden kann und dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen.</p>
Hessen	<p>§ 16 Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO) - Dienstberfreiung</p> <p>Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung kann unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, zur Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Lehrgängen und Veranstaltungen, die gewerkschaftlichen Interessen dienen (§ 16 Nr. 2. a) HUrlVO). <p>(§ 16 Nr. 2. a) HUrlVO konkretisiert insoweit die gesetzliche Regelung in § 106 Abs. 4 des Hessischen Beamtengesetzes – HBG)</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>In Mecklenburg-Vorpommern besteht insoweit keine eigene Regelung; es gilt die Regelung auf Bundesebene.</p>

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Niedersachsen	<p>§§ 3, 5 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO) - Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und ihrer Verbände</p> <p>(§ 3 Abs. 1 Nds. SUrlVO:) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll gewährt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Kreisvorstandes einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands als Mitglied eines Vorstandes , - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes-, Landes oder Bezirksebene als Vorstandsmitglied oder als Delegierter, - an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände (Urlaub wird hier nur für die Hälfte des Teilnahmezeitraums erteilt), - an Beteiligungsgesprächen nach § 96 NBG und an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes auf Anforderung einer beteiligten Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes. <p>(§ 5 Nds. SUrlVO:) Insgesamt darf Urlaub nach §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 Nds. SUrlVO für bis zu 5, ausnahmsweise für bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden. Urlaub für weniger als einen Arbeitstag und nach § 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 Nds. SUrlVO wird nicht angerechnet. Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, so erhöht oder vermindert sich die Zahl der Urlaubstage nach Absatz 1 entsprechend. Bruchteile von mindestens 0,5 werden auf einen vollen Tag aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.</p> <p>In besonderen Ausnahmefällen können die obersten Dienstbehörden für ihre Beschäftigten, die den obersten Dienstbehörden unmittelbar nachgeordneten Behörden in allen anderen Fällen, bzw. bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die obersten Dienstbehörden oder die von ihr bestimmten Stellen Abweichungen von Absatz 1 Satz 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2 zulassen.</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>§ 26 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW) – Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke</p> <p>Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß kann bewilligt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Tagungen und Veranstaltungen, die gewerkschaftlichen Zwecken dienen. <p>Der Urlaub darf, auch wenn er für verschiedene der in § 26 Abs. 1 FrUrIV genannten Zwecke bewilligt wird, insgesamt 5 Arbeitstage einschließlich der Reisetage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. In besonderen Ausnahmefällen kann Urlaub bis zu 10 Arbeitstagen einschließlich der Reisetage im Urlaubsjahr bewilligt werden.</p> <p>§ 28 FrUrIV NRW - Urlaub für gewerkschaftliche Aufgaben nach § 53 BeamtStG i.V.m. § 94 des Landesbeamtengesetzes sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen</p> <p>Urlaub bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr kann auf Anforderung der Spitzenorganisation gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Arbeitstagungen auf überörtlicher Ebene, die auf Veranlassung einer Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 53 BeamtStG i.V.m. § 94 LBG durchgeführt werden. <p>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Antrag einer der an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.</p>


 ZURÜCK ZUM TEXT

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Rheinland-Pfalz	<p>§ 25 Urlaubsverordnung Rheinland-Pfalz - Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke</p> <p>Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge soll bis zu 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem der Beamte angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften und Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt. <p>Die oberste Dienstbehörde kann in besonders begründeten Fällen Urlaub bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligen. Urlaub in den Fällen der §§ 24 und 26 ist anzurechnen, soweit er 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr überschreitet.</p>
Saarland	<p>§ 14 Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter (UrlaubsVO) - Dienstbefreiung</p> <p>Die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub kann erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, insbesondere zur Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Tagungen der Gewerkschaften. <p>Diese Dienstbefreiung kann nur auf Anfordern der Landes- oder Bundesleitung des entsprechenden Verbandes gewährt werden. Der Dienstvorgesetzte kann Dienstbefreiung bis zu 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligen. Die obersten Dienstbehörden können Dienstbefreiung bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr, in besonderen Fällen auch darüber hinaus, gewähren.</p>
Sachsen	<p>§ 13 Sächsische Urlaubsverordnung (SächsUrIVO) - Urlaub aus verschiedenen Anlässen</p> <p>Urlaub für die Dauer der notwendigen Abwesenheit unter Belassung der Bezüge kann dem Beamten bewilligt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Beamtenverbandsvorstandes, dem der Beamte angehört, - an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von Gewerkschaften oder Beamtenverbänden, die für die Tätigkeit des Beamten erforderlich sind. <p>Gem. § 13 Abs. 3 SächsUrIVO kann dem Beamten in einem Urlaubsjahr bis zu 5 Arbeitstagen bewilligt werden. Gegebenenfalls entscheidet die oberste Dienstbehörde über die Bewilligung von bis zu 10 Arbeitstagen. Überschreitet der beantragte Urlaub in einem Urlaubsjahr den genehmigten Umfang, so ist für die weitere Zeit Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres oder, wenn dieser bereits genommen ist, Erholungsurlaub des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen.</p>

Übersicht 4: Sonderurlaub für gewerkschaftspolitische Zwecke in Bund und Ländern (Stand: April 2012)

Gebietskörperschaft	Sonderurlaubsregelungen für gewerkschaftspolitische Zwecke
Sachsen-Anhalt	<p>§ 16 Urlaubsverordnung (UrIVO) - Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke</p> <p>Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung bis zu 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr soll gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem der Beamte angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt. <p>In besonders begründeten Fällen kann Urlaub bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden.</p> <p>Urlaub in den Fällen der §§ 15 und 17 UrIVO ist auf den Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke anzurechnen, soweit er 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr überschreitet.</p>
Schleswig-Holstein	<p>§ 8 Sonderurlaubsverordnung (SUVO) - Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke</p> <p>Sonderurlaub kann bis zu 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen des überörtlichen Vorstandes einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes, dem der Beamte angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene, beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene, wenn der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt. <p>Bei Gewerkschaften, die mehrere Beschäftigtengruppen vertreten, treten an die Stelle des Vorstandes die für die Angelegenheiten der Beamten zuständigen gewählten, überörtlichen Landes- und Bundesausschüsse oder Kommissionen.</p> <p>Sonderurlaub für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst kann bewilligt werden, wenn aufgrund eines Gesetzes Beteiligungsrechte wahrgenommen werden und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen für die Teilnahme an Sitzungen, Versammlungen oder Verhandlungen als Vertreter oder als Beauftragter einer Gewerkschaft, einer Spitzenorganisation einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes.</p>
Thüringen	<p>§ 18 Thüringer Urlaubsverordnung (ThürUrIV) - Sonderurlaub für persönliche, kirchliche, gewerkschaftliche und sportliche Zwecke</p> <p>§ 18 Abs. 1, 2: Sonderurlaub ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Besoldung kann bis zu 6 Arbeitstagen im Jahr gewährt werden zur Teilnahme an Veranstaltungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände. Ausnahmsweise mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr ermächtigten Behörde können bis zu 12 Tage gewährt werden.</p> <p>§ 18 Abs. 3: Sonderurlaub <u>soll</u> gewährt werden, wenn nicht im Einzelfall dienstliche Gründe entgegenstehen, für die Teilnahme</p> <ul style="list-style-type: none"> - an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem der Beamte angehört, - an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene, an denen der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt. <p>Sonderurlaub nach Abs. 3 wird, abgesehen von besonderen Fällen, bei Sonderurlaub nach § 18 Abs. 2 S. 1 berücksichtigt, soweit er 6 Arbeitstage im Kalenderjahr übersteigt.</p>

Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)

Land	Regelungen zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens
Baden-Württemberg	<p>Eines Vorverfahrens bedarf es nach § 15 AG VwGO Bad. - Württ. nicht, wenn das Regierungspräsidium oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz den Verwaltungsakt erlassen oder diesen abgelehnt hat. Dies gilt nicht,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. soweit Bundesrecht die Durchführung eines Vorverfahrens vorschreibt, 2. für die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung und 3. vor den Klagen von Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten oder Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis. <p>Eines Vorverfahrens bedarf es weiterhin nicht in Angelegenheiten nach dem Landesdisziplinargesetz, § 15 Abs. 2 AGVwGO.</p> <p>Außerdem treffen manche Fachgesetze bereichsspezifische Regelungen über den Wegfall des Vorverfahrens, etwa für Klagen gegen Entscheidungen der Wahlprüfungsbehörden (§§ 30 Abs. 2, 31 Abs. 3 KomWG) und gegen Entscheidungen im Hochschulbereich (§§ 63 Abs. 1, 95 Abs. 2 LHG, § 11 LHGebG). Hingegen ist ein Widerspruchsverfahren jedenfalls dann durchzuführen, wenn Bundesrecht dies vorschreibt oder bei der Bewertung berufsbezogener Prüfungsleistungen.</p>
Bayern	<p>Nach Art. 15 Abs. 1 BayAGVwGO kann der Betroffene gegen einen nur an ihn gerichteten Verwaltungsakt entweder Widerspruch einlegen oder unmittelbar Klage erheben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Bereich des Kommunalabgabenrechts, - im Bereich des Landwirtschaftsrechts, - im Bereich des Schulrechts, - in Bereichen des Ausbildungs- und Studienförderungsrechts, des Heimrechts, des Kinder- und Jugendhilferechts, des Schwerbehindertenrechts, des Rundfunkgebührenrechts etc., - in Angelegenheiten der Landesbeamten mit Ausnahme des Disziplinarrechts (hier wurde das Widerspruchsverfahren bereits im Rahmen der Dienstrechtsreform Ende 2005 abgeschafft), - bei personenbezogenen Prüfungsentscheidungen. <p>Zu beachten ist hierbei zunächst, dass das Vorverfahren nach wohl herrschender Auffassung damit nicht als unzulässig bezeichnet wird; vielmehr soll der Zugang zum Verwaltungsgericht erleichtert werden. Darüber hinaus bezieht sich dieser Wegfall nur auf Verfahren der Behörden des Freistaates Bayern, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen unter der Aufsicht des Freistaates Bayern stehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.</p> <p>Soweit in Art. 15 Abs. 1 BayAGVwGO nichts Abweichendes geregelt ist, entfällt das Vorverfahren nach § 68 VwGO (Art. 15 Abs. 2 BayAGVwGO).</p> <p>Außerdem ist in Bayern, abweichend von der bundesrechtlichen Vorgabe, die Widerspruchsbehörde bei Selbstverwaltungskörperschaften zweigeteilt: Über die Rechtmäßigkeit des Ausgangsbescheides entscheidet die Rechtsaufsichtsbehörde – bei kreisfreien Städten und Landkreisen die Regierung -, über die Zweckmäßigkeit die Behörde der Selbstverwaltungskörperschaft. Wird eine Selbstverwaltungskörperschaft nicht in Selbstverwaltungsangelegenheiten, sondern im übertragenen Wirkungskreis tätig, so ist die Fachaufsichtsbehörde zuständige Widerspruchsbehörde, sofern sie nicht oberste Landesbehörde ist; in diesem Fall ist die Widerspruchsbehörde wiederum die Ausgangsbehörde.</p>

Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)

Land	Regelungen zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens
Berlin	<p>Nach § 4 Abs. 2 BerlAGVwGO entfällt das Widerspruchsverfahren in weiten Teilen des Ausländerrechts.</p> <p>In Angelegenheiten der Landesbeamten bedarf es eines Vorverfahrens nicht (§ 93 LBG):</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Angelegenheiten, die die Auswahl und Ernennung bei der Bewerbung um eine Beamtenstelle betreffen, - in Angelegenheiten, die die dienstliche Beurteilung betreffen, - bei der Entscheidung über die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand.
Brandenburg	<p>Es gilt § 54 Beamtenstatusgesetz (d.h. vor allen Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn ist ein Vorverfahren durchzuführen, auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist).</p>
Bremen	<p>Nach Art. 8 Abs. 1 BremAGVwGO zu § 68 VwGO bedarf es vor Erhebung einer Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren bei Verwaltungsakten auf den Gebieten des</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewerbe-, Gaststätten- und Handwerksrechts, des Landwirtschaftsrechts, des Staatsangehörigkeitsrechts, des Meldewesens, des Namensrechts, des Pass- und Ausweisrechts, des Versammlungsrechts, des Fahrerlaubnisrechts, des Naturschutzrechts und des Rechts der Zuwendungen nach dem Städtebauförderungsrecht (Art. 8 Abs. 1 BremAGVwGO). <p>Nach Art. 8 Abs. 2 BremAGVwGO bedarf es vor Erhebung einer Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren bei Verwaltungsakten, die ein Senator erlassen, abgelehnt oder unterlassen hat. Abweichend hiervon bedarf es der Nachprüfung in einem Vorverfahren bei Verwaltungsakten auf den Gebieten des</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beamtenrechts einschließlich des Disziplinarrechts (§ 102 Abs. 1 des BremBG bleibt unberührt), des Ausbildungs- und Studienförderungsrechts, des Krankenhausplanungs- und Krankenhausförderungsrechts, des Tierschutzes, der Heimaufsicht, der Finanzierung der Altenpflegeausbildung, des Rundfunkrechts sowie über Zuweisungen an Schulen. <p>Abweichend von Abs. 2 S.1 bedürfen Verwaltungsakte, die der Senator für Kultur oder der Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa erlassen, abgelehnt oder unterlassen hat einer Nachprüfung in einem Vorverfahren. Auch für Verwaltungsakte, für die Bundesrecht oder das Recht der Europäischen Union die Durchführung in einem Vorverfahren vorschreiben oder denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, bedarf es einer Nachprüfung in einem Vorverfahren (Art. 8 Abs. 3 u. 4 BremAGVwGO).</p>
Hamburg	<p>In Hamburg entfällt nach § 6 Abs. 2 HmbAGVwGO das Vorverfahren bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwaltungsakten der Bürgerschaft, - Beschlüssen des Senats, - Anordnungen, Verfügungen oder sonstige Maßnahmen, die von den Justizbehörden zur Regelung einzelner Angelegenheiten auf den Gebieten des bürgerlichen Rechts einschließlich des Handelsrechts, des Zivilprozesses, der freiwilligen Gerichtsbarkeit und der Strafrechtspflege getroffen werden (§ 23 Abs. 1 Satz 1 EGGVG), - Widerspruchsbescheiden, die gegenüber dem ursprünglichen Verwaltungsakt eine zusätzliche, selbstständige Beschwer enthalten, - Entscheidungen des Ordnungsausschusses einer Hochschule, - Verwaltungsakten, die in förmlichen Verwaltungsverfahren erlassen werden, - Planfeststellungsbeschlüssen (§§ 70, 74 HmbVwVfG).

Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)

Land	Regelungen zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens
Hessen	<p>Das Widerspruchsverfahren ist abgeschafft worden</p> <ul style="list-style-type: none"> - in den in der Anlage 1 zur HessAGVwGO zu § 16a HessAGVwGO genannten Fällen (aus verschiedenen Rechtsgebieten; betroffen sind Verwaltungsakte etwa aus dem Recht der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, dem Kommunalwesen, dem Sozialwesen, dem Gesundheitswesen, dem Veterinärwesen, dem Bauwesen und Denkmalschutz, dem Veterinärwesen, dem Verkehrswesen, dem Kosten- und Finanzwesen etc.). <p>Zudem bedarf es eines Widerspruchsverfahrens dann nicht, wenn das Regierungspräsidium den Verwaltungsakt erlassen oder abgelehnt hat. Dies gilt nicht, wenn eine gesonderte Vorschrift die Durchführung eines Vorverfahrens vorschreibt, und für die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung.</p> <p>Im Bereich des Beamtenrechts ist ein Widerspruchsverfahren grundsätzlich nach wie vor durchzuführen. Ausgenommen sind jedoch versorgungsrechtliche Entscheidungen im Landesbereich. Hier entfällt das Vorverfahren (§ 182 HBG).</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Einführung eines sog. Optionsmodells im Widerspruchsverfahren (§ 13a AG GStrG MV), wonach in folgenden Bereichen die Wahlmöglichkeit eröffnet wird, anstelle des Widerspruchs sogleich Klage zu erheben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Immissionsschutzrecht (Anlagenzulassungsrecht des Bundesimmissionsschutzgesetzes), - weiten Teilen des Baurechts (Bauplanungsrecht und Baugenehmigungsverfahren) - Namensänderungsrechts - Fischereirechts. <p>Gänzlich abgeschafft wurde das Vorverfahren durch § 13b AG GStrG MV für Entscheidungen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - § 25 Abs. 2 des Staatsangehörigkeitsgesetzes, - § 8 Abs. 2 Feiertagsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, - § 3 des Gesetzes zur Ausführung des Betreuungsgesetzes und des Betreuungsänderungsgesetzes MV, - § 13 Bildungsfreistellungsgesetzes, - § 41 Waffengesetz.
Niedersachsen	<p>§ 8a Abs. 1, Abs. 2 Nds. AG VwGO bestimmt, dass es vor Erhebung einer Anfechtungs- oder Verpflichtungsklage grundsätzlich keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren bedarf. Bundes- oder europarechtlich vorgeschriebene Vorverfahren bleiben davon aber ebenso unberührt wie einzelne landesgesetzliche Bereiche. Ausgenommen von der Regelung in § 8a Abs. 1 u. 2 Nds. AG VwGO sind unter anderem folgende Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - weite Bereiche des Umweltrechts (Abfall-, Bodenschutz-, Chemikalien-, Naturschutz-, Strahlenschutz- und Wasserrecht), - Bauplanungs- und Bauordnungsrecht, - Schul- und Prüfungsrecht, - Unterhaltsvorschussrecht. <p>Vor Erhebung einer Klage aus dem Beamtenverhältnis bedarf es grundsätzlich ebenfalls keines Vorverfahrens (§ 105 NBG). Hiervon ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen in Beurteilungsangelegenheiten, - Entscheidungen in Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Heilfürsorge-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenangelegenheiten, - Maßnahmen, denen eine Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zu Grunde liegt. <p>Im Bereich des SGG wird das Vorverfahren nur für Verwaltungsakte nach §§ 1 bis 12 BErzGG abgeschafft (§ 4 a Nds. AG SGG).</p>

Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)

Land	Regelungen zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens
Nordrhein-Westfalen	<p>Nach § 110 Abs. 1 JustG NRW bedarf es eines Widerspruches gegen belastende Verwaltungsakte, die während des Zeitraums vom 01.11.2007 bis zum 31.10.2012 bekanntgegeben werden, grundsätzlich nicht mehr. Etwas anderes gilt gemäß § 110 Abs. 2 JustG NRW in folgenden Bereichen: Erlass oder Ablehnung der Vornahme von Verwaltungsakten</p> <ul style="list-style-type: none"> - hinsichtlich derer Bundesrecht oder das Recht der Europäischen Union die Durchführung eines Vorverfahrens vorschreiben, - denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zu Grunde liegt, - im Bereiche des <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulrechts, soweit sie von Schulen erlassen werden, ▪ Ausbildungs-, Studien- und Graduiertenförderungsrechts, soweit sie bei staatlichen Hochschulen oder bei Studentenwerken eingerichteten Ämtern für Ausbildungsförderung erlassen werden, ▪ die vom Westdeutschen Rundfunk Köln oder der Gebühreneinzugszentrale der öffentlich rechtlichen Rundfunkanstalten (GEZ) erlassen werden. <p>Des Weiteren sieht § 110 Abs. 3 JustG NRW ein Widerspruchsverfahren für Drittbetroffene vor; allerdings werden viele Bereiche ausgenommen, wie zum Beispiel Entscheidungen nach dem Arbeitsschutzgesetz, nach der Gewerbeordnung, nach dem Arbeitszeitgesetz der Bauaufsichtsbehörden und der Baugenehmigungsbehörden, nach dem Gaststättengesetz.</p> <p>Im Bereich des Beamtenrechts normiert § 104 LBG NRW befristet bis zum 31.10.2012, dass für Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis ein Vorverfahren nicht erforderlich ist. Ausgenommen hiervon sind folgende Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zu Grunde liegt, - Maßnahmen in besoldungs-, versorgungs-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsschädigungs- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.
Rheinland-Pfalz	Derzeit liegen keine Erkenntnisse über eine eventuell beabsichtigte Abschaffung des Widerspruchsverfahrens vor.
Saarland	Derzeit liegen keine Erkenntnisse über eine eventuell beabsichtigte Abschaffung des Widerspruchsverfahrens vor.
Sachsen	Gemäß § 27a des Gesetzes über die Justiz im Freistaat Sachsen (Sächsisches Justizgesetz – SächsJG) bedarf es abweichend von § 68 Abs. 1 S. 1 VwGO vor Erhebung einer Anfechtungsklage gegen von der Notarkammer Sachsen oder der Rechtsanwaltskammer Sachsen erlassene Verwaltungsakte keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren.

Übersicht 5: Regelungen auf Landesebene zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens (Stand: April 2012)

Land	Regelungen zur Durchführung eines Widerspruchsverfahrens
Sachsen-Anhalt	<p>§ 8a Abs. 1 Satz 1 AG VwGO LSA sieht den Wegfall des Widerspruchsverfahrens vor, wenn anderenfalls die Ausgangsbehörde den Widerspruchsbescheid erlassen müsste; betroffen sind damit die Fälle des § 73 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und 3 VwGO (bei Identität von Ausgangs- und Widerspruchsbehörde). Ausnahmen hiervon regelt § 8 a Abs. 1 Satz 2 AG VwGO LSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soweit Bundesrecht die Durchführung eines Vorverfahrens zwingend vorschreibt, - für Entscheidungen in Selbstverwaltungsangelegenheiten der kreisangehörigen Gemeinden und ihrer Zusammenschlüsse sowie nach abgabenrechtlichen Vorschriften, - für Entscheidungen der Kommunalaufsicht, - für Entscheidungen des Statistischen Landesamtes über die Gewährung von Leistungen aus dem Finanzausgleichsgesetz, - für Entscheidungen nach dem Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, - für die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung und - in den Fällen des § 54 Abs. 1 bis 3 des Beamtenstatusgesetzes (d.h. vor allen Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten, Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis sowie für Klagen des Dienstherrn ist ein Vorverfahren durchzuführen, auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist).
Schleswig-Holstein	Derzeit liegen keine Erkenntnisse über eine eventuell beabsichtigte Abschaffung des Widerspruchsverfahrens vor.
Thüringen	<p>Nach §§ 8a, 8b ThürAG VwGO entfällt das Vorverfahren gegen Verwaltungsakte</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Polizei, - der Unteren Jagd- und Fischereibehörden.



Besoldung und Versorgung kompakt

Besoldung und Versorgung kompakt

Nr. 1

Wesentliche besoldungsrechtliche
Neuregelungen durch das Dienst-
rechtsneuordnungsgesetz

(Artikel 2 DNeuG)

Wesentliche besoldungsrechtliche Neuregelungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz

Die wesentlichen Neuregelungen des Bundesbesoldungsrechts finden sich in Artikel 2 und 2 a des DNeuG. Durch diese erfolgt keine Neufassung, sondern eine Änderung und Weiterentwicklung des bekannten und bewährten BBesG. Durch die Beibehaltung des Aufbaus, der Gliederung und der Paragraphen können bestehende Regelungen und dazu ergangene Durchführungshinweise und Verwaltungsabläufe weiter angewendet werden.

Die Änderungen betreffen ausschließlich Bundesbeamte, da der Bundesgesetzgeber nach der sog. Föderalismusreform I ausschließlich berechtigt und auch verpflichtet ist, die besoldungsrechtlichen Regelungen für seine Beamten zu treffen. Für Landesbeamte gilt ausschließlich das für sie neu erlassene Landesbesoldungsgesetz oder das bis August 2006 bundeseinheitliche und nach dem Inkrafttreten der Föderalismusreform gemäß Artikel 125 a GG unverändert fort geltende Bundesbesoldungsgesetz, wenn und soweit der Landesgesetzgeber von der ihm eingeräumten Gesetzgebungskompetenz (noch) keinen Gebrauch gemacht hat.

Das Bundesbesoldungsgesetz wird in folgenden 5 Punkten im Wesentlichen neu geregelt:

- Neugestaltung der seit 1997 bestehenden Grundgehaltstabelle unter Beibehaltung des bisherigen Bezüge- und Einkommensniveaus zum 1. Juli 2009
- Stichtags- und betragsmäßige Überführung aller Beamten in das neue System zum 1. Juli 2009
- Neugestaltung der Ausgleichzulage zum 1. Juli 2009
- Erhöhung des sog. Kinderzuschlages für das dritte und jedes weitere berücksichtigungsfähige Kind rückwirkend zum 1. Januar 2007
- Neugestaltung der Auslandsbesoldung zum 1. Juli 2010

1. Neugestaltung der Grundgehaltstabelle

a. Erfahrungsstufen

Das bislang grundsätzlich an dem Lebensalter orientierte Besoldungsrecht wird vom Gesetzgeber zugunsten der Anerkennung von beruflicher Erfahrung aufgegeben. Entscheidend ist zukünftig ausschließlich, wann der Beamte zum öffentlichen Dienst kommt und ob er ggf. über Erfahrungszeiten verfügt, die berücksichtigt werden können. Für jeden Beamten wird – unabhängig vom Alter und der Besoldungsgruppe - nach der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezügen im Anwendungsbereich des Bundesbesoldungsgesetzes die Stufe 1 der neuen Grundgehaltstabelle festgesetzt, soweit nicht Erfahrungszeiten nach § 28 BBesG anerkannt werden. Damit werden die komplizierten Berechnungen des Besoldungsdienstalters obsolet.

Der bislang in zwölf Stufen erfolgte Aufstieg in den Erfahrungsstufen, wird zukünftig für alle Besoldungsgruppen einheitlich nach einem Zwei-, Drei-, Drei-, Drei-, Vier-, Vier-, Vier-Jahresrhythmus vollzogen. Die neue Tabelle ist somit links- und rechtsbündig und verzichtet auf die bislang bekannten „Treppen“. Diese zeitliche Stufung bildet den zu Beginn der beruflichen Tätigkeit in der Regel größeren Erfahrungszuwachs pauschalierend ab.

Eine Ausnahme ist für die Beamten des einfachen Dienstes vorgesehen, indem diese zur Sicherung des Lebenserwerbseinkommens weiterhin in den Stufen vier bis sieben einen Aufstieg nach drei Jahren Berufserfahrung erhalten.

b. Aufstieg und Hemmen in den Stufen

Der Aufstieg in den Stufen erfolgt aufgrund der gewonnenen Berufserfahrung, wenn die mit dem Amt durchschnittlich verbundenen Anforderungen erfüllt werden. Grundsätzlich erreichen damit alle Beamten nach 23 Berufsjahren die höchste Erfahrungsstufe. Sofern der Beamte die mit dem Amt verbundenen anforderungsgerechten Leistungen nicht erbringt, verbleibt er in der bisherigen Stufe bis festgestellt wird, dass er wieder anforderungsgerechte Leistungen erbringt. Mit dieser Feststellung erfolgt unmittelbar der Aufstieg, so dass die zu erbringende Erfahrungszeit in dieser Stufe neu beginnt. Ein Verbleiben in der bisher erreichten Stufe des Grundgehaltes führt demnach nicht zu einer verkürzten Erfahrungszeit. Im Gegensatz zum bisherigen Recht besteht durch erhebliche Leistungssteigerungen auch die Möglichkeit, zu der Stufe und Erfahrungszeit wieder aufzuschließen, die ohne das vorherige Verbleiben erreicht worden wäre.

Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt aus der nächsten Stufe das Grundgehalt der nächsten Stufe gezahlt werden.

c. Gesamtgesellschaftlich anerkannte Zeiten

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern gemäß § 27 Absatz 3 BBesG grundsätzlich den Aufstieg, es sei denn, es handelt sich um eine in § 28 Absatz 3 BBesG ausdrücklich aufgeführte Zeit.

Dabei handelt es sich um Zeiten, die gesamtgesellschaftlich anerkannt sind, wie z.B. Kinderbetreuung- und Pflegezeiten bis zur Dauer von drei Jahren oder Wehr- oder Zivildienst. Bislang waren Zeiten ohne Dienstbezüge bis zum 31. Lebensjahr - bei den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 sogar bis zum 35. Lebensjahr - unschädlich.

Wesentliche besoldungsrechtliche
Neuregelungen durch das Dienst-
rechtsneuordnungsgesetz

(Artikel 2 DNeuG)

d. Berücksichtigungsfähige Zeiten

Unter bestimmten Voraussetzungen werden (können) auch Zeiten vor der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge als Erfahrungszeit anerkannt (werden). Dabei ist zu unterscheiden zwischen anzuerkennenden Zeiten und solchen, die „nur“ anerkannt werden können. Anerkannt werden grundsätzlich alle diejenigen gleichwertigen hauptberuflichen Zeiten, die der Beamte außerhalb eines Soldatenverhältnisses, im öffentlichen Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften und ihren Verbänden verbracht hat und die nicht Voraussetzung für die Zulassung zu der Laufbahn sind.

Eine Gleichwertigkeit ist anzunehmen, wenn sie in ihrer Wertigkeit jedenfalls zum überwiegenden Teil der Funktionsebene des konkreten Dienstpostens entspricht.

Zudem werden Zeiten des Zivil- und Wehrdienstes, die in einem zeitlichen Zusammenhang zum Eintritt in das Beamtenverhältnis stehen, anerkannt.

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind. Dazu zählen Berufszeiten, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgaben von konkretem Interesse sind.

2. Betragsmäßige Neugestaltung der Tabelle durch den Einbau der allgemeinen Stellenzulage und der Sonderzahlung

Neben der Neugestaltung der Tabelle durch die o.g. Maßnahmen erfolgt auch eine betragsmäßige Veränderung der Monatsbezüge zum 1. Juli 2008 durch den Einbau der allgemeinen Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nummer 27 BBesO A und B und der derzeit gezahlten Jahressonderzahlung, indem eine anteilige rechnerische Erhöhung der bislang davon betroffenen Monatsbezüge vorgenommen wird.

Grundsätzlich werden zunächst die Beträge der allgemeinen Stellenzulage eingebaut, die in der jeweiligen Besoldungsgruppe – unabhängig von der Laufbahngruppe – an alle Beamte gewährt werden. Diese betragen bei allen Beamten der Besoldungsgruppe A 7 und A 8: 17,36 Euro, der Besoldungsgruppen A 9 und A 10: 67,92 Euro sowie der Besoldungsgruppen A 11, A 12 und A 13: 75,49 Euro.

Für Überlappungsämter der verschiedenen Laufbahngruppen, die bislang eine unterschiedlich hohe Allgemeine Stellenzulage zur Folge hatten, müssen Erhöhungsbeträge gewährt werden. Diese betragen bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere 17,79 Euro (um 2,5 Prozent erhöhte 17,36 Euro) sowie bei den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere 7,76 Euro.

Die Summe aus dem ursprünglichen Grundgehalt und dieser Stellenzulage wird um 2,5 Prozent erhöht. Bei diesen handelt es sich um die nunmehr ebenfalls einzubauende Sonderzahlung, die sich bis 2010 auf 2,5 Prozent der Jahresdienstbezüge beläuft. Für Empfänger von Dienstbezügen der Besoldungsgruppe A 2 bis A 8 wird zusätzlich der Festbetrag von 10,42 Euro in das Grundgehalt eingebaut, da diese eine um 125 Euro „angehobene“ Sonderzahlung erhalten.

Besoldungstabelle 2009 für Beamte des Bundes *)

Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts (Dienstrechtsneuordnungsgesetz - DNeuG)
(BGBl. 2009, S. 160)

Bundesbesoldungsordnung A

Gültig ab 1. Juli 2009

BesGr.	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 2	1.868	1.707	1.747	1.777	1.808	1.839	1.870	1.901
A 3	1.735	1.776	1.817	1.850	1.883	1.916	1.949	1.982
A 4	1.773	1.922	1.871	1.910	1.949	1.988	2.027	2.063
A 5	1.787	1.948	1.897	1.945	1.993	2.042	2.090	2.137
A 6	1.827	1.898	1.970	2.025	2.082	2.137	2.198	2.251
A 7	1.922	1.985	2.068	2.153	2.236	2.320	2.383	2.446
A 8	2.038	2.114	2.221	2.329	2.437	2.512	2.588	2.663
A 9	2.206	2.281	2.399	2.519	2.637	2.717	2.798	2.877
A 10	2.367	2.470	2.619	2.767	2.915	3.016	3.121	3.224
A 11	2.717	2.870	3.022	3.178	3.280	3.385	3.490	3.595
A 12	2.913	3.094	3.276	3.457	3.583	3.707	3.832	3.959
A 13	3.416	3.586	3.755	3.925	4.042	4.160	4.277	4.392
A 14	3.513	3.732	3.952	4.171	4.322	4.474	4.625	4.777
A 15	4.294	4.492	4.643	4.794	4.945	5.095	5.245	5.394
A 16	4.737	4.967	5.141	5.315	5.488	5.663	5.837	6.009

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 17,79 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 7,76 Euro.

*) Für am 30. Juni 2009 vorhandene Beamte, Soldaten und Richter des Bundes gelten ab 1. Juli 2009 die Überleitungsstabellen nach Artikel 3 DNeuG.



Besoldung und Versorgung kompakt

Überleitung von Beamten und Versorgungsempfängern im Rahmen des DNeuG

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz sieht für das Besoldungsrecht eine völlig neue Tabellenstruktur vor, die sich im Einstiegs- und Endamt an den bisherigen Tabellenwerten orientiert.

Mit dem Überleitungsrecht werden alle am 30. Juni 2009 beim Dienstherrn Bund vorhandenen Beamten, Soldaten und Richter (und Versorgungsempfänger) mit aufsteigenden Gehältern zum Stichtag 1. Juli 2009 in die neuen Tabellen überführt. Nach einer Übergangsphase von vier Jahren werden damit alle Bundesbeamten einheitlich in das Neurecht überführt sein.

- Keine komplexen, verwaltungsaufwändigen Überleitungsregelungen durch stichtagsbezogene Überführung aller Beamten und Versorgungsempfänger in die neuen Besoldungstabellen \Rightarrow ein Grundgehaltssystem!
- Besitzstandswahrung durch Überleitung unter Beibehaltung der letzten maßgebenden Dienstbezüge vor Inkrafttreten des DNeuG.
- Keine direkten Verluste durch Zuordnung zu einem entsprechenden bzw. unmittelbar darüber liegenden Wert möglich. Lediglich beim nachfolgenden Stufenaufstieg sind ggf. Verwerfungen im Vergleich zum Altrecht möglich (z. B. Beamte, die kurz vor einem Stufenaufstieg stehen).
- Keine langjährigen Überleitungsregelungen mit Alt- und Neurecht:

\Rightarrow klares Konzept und Vorbildwirkung – auch für die Länder.

1. Betragsmäßige Überleitung zum 1. Juli 2009

Die Überleitung erfolgt auf der Grundlage der am Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes maßgebenden Dienstbezüge zum Stand 30. Juni 2009 unter Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlung sowie der jeweils gewährten allgemeinen Stellenzulage:

Formel:

$$\text{Grundgehalt} + \text{allg. Stellenzulage} = \text{Summe} + 2,5 \% [+ 10,42 \text{ € A 2-A 8}]$$

$$= \text{Bemessungsgröße (auf volle Euro kaufmännisch gerundet).}$$

- Auf Grundlage dieses Betrages erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe oder Überleitungsstufe der entsprechenden Besoldungsgruppe, die diesem Betrag entspricht oder unmittelbar darüber liegt.
- Durch die Zuordnung bleiben immer entweder die bisherigen Bezüge betragsmäßig gewahrt oder es stehen etwas höhere Bezüge zu.
- Für Personen, für die Erhöhungsbeträge ausgewiesen sind (A 5/ A 6 mittlerer Dienst und A 9 / 10 gehobener Dienst) sind zum Zweck der Zuordnung zu einer Stufe / UL-Stufe die auf volle Euro gerundeten Erhöhungsbeträge den Beträgen der Stufen oder Überleitungsstufen hinzuzurechnen – also nicht grundgehaltswirksam! Der Erhöhungsbetrag wird dann zusätzlich zum jeweiligen Betrag gezahlt.
- Die Familienzuschläge sowie sonstige Zulagen bestehen weiter und spielen für die Überleitung keine Rolle.
- Die Zuordnung erfolgt grundsätzlich vorläufig (außer R1 und R 2) und wird spätestens nach 4 Jahren zu einer endgültigen – dies entspricht dem maximalen Überleitungszeitraum.
- Beförderte werden innerhalb des vierjährigen Überleitungszeitraums so gestellt, als ob diese vor dem Stichtag erfolgt wäre – dies gilt nur für die erste Beförderung innerhalb der Vier-Jahresfrist nach dem 1. Juli 2009 \Rightarrow spätestens zum 30. Juni 2013.
- Nichtberücksichtigung von Leistungsstufen bei Zuordnung, da temporär; aber: bisheriger Mehrbetrag bleibt ruhegehaltstfähig erhalten, verringert sich jedoch bei einer Erhöhung des Grundgehaltes.
- Teilzeitbeschäftigung – Zuordnung erfolgt aufgrund Vollzeit-Basis.
- Im „alten“ System erbrachte Zeiten werden pauschal als Erfahrungszeiten gewertet; damit ist keine Prüfung dieser Zeiten erforderlich.

Die Stufen entsprechen dabei der neuen Besoldungstabelle (BBesO A)!

Wesentliche Regelungen und Wirkungen des in Artikel 3 DNeuG abschließend normierten Besoldungsüberleitungsgesetzes

2. Stufenaufstieg nach Überleitung zum 1. Juli 2009:

Der sich nach der Zuordnung anschließende nächste Stufenaufstieg unterscheidet sich danach, ob die Überleitung in eine Stufe bzw. eine Überleitungsstufe erfolgt ist:

Bei Überleitung in eine Stufe des neuen Grundgehalts:**Grundsatz:**

Mit Zuordnung der Stufe beginnt die Erfahrungszeit nach neuem Recht – bisherige Zeiten bleiben unberücksichtigt.

1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe	7. Stufe	8. Stufe
2 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	4 Jahre	

Wichtige Ausnahmen:

Bei Zuordnung zur Stufe 5 der BesGr. A 7 bis A 12 wird ab dem Zeitpunkt, in dem der Beamte nach altem Recht die nächste Stufe erreicht hätte, der Betrag zur Überleitungsstufe 6 gezahlt.

→ Die Zuordnung zur Stufe ändert sich dadurch nicht.

Bei Zuordnung zu A 2 bis A 5 und A 6 Stufe 7: Die nächste Stufe kann nach „altem BDA“ erreicht werden: „Günstigkeitsregelung“.

→ dann Aufstieg nach neuer Erfahrungszeit.

Bei Überleitung in eine Überleitungsstufe:**Grundsatz:**

„Günstigkeitsregelung“: Die dazugehörige Stufe wird i. d. R. nach „altem BDA“ erreicht, spätestens jedoch zum Zeitpunkt nach neuem Recht.

Ausnahme:

Bei Überleitungsstufe der BesGr. A 15 und A 16:

⇒ nicht die zugehörige Stufe, sondern die nächsthöhere Stufe wird erreicht (ebenfalls unter Anwendung der „Günstigkeitsregelung“)

- Danach jeweils Start der maßgeblichen neuen Erfahrungszeit.
- Die maßgebende Erfahrungszeit beträgt beim Aufstieg von Stufe 2 nach Stufe 3 nach der Überleitung 2 statt 3 Jahre.

Achtung:

Bei Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen wird die jährliche Sonderzahlung nicht in das Grundgehalt eingebaut, da darauf nach § 10 Abs. 1 Postpersonalrechtsgesetz kein Anspruch besteht.

⇒ damit auch Sonderregelungen bei der Überleitung!

Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A

BesGr.	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)															
	Stufe 1	ULS zu 2	Stufe 2	ULS zu 3	Stufe 3	ULS zu 4	Stufe 4	ULS zu 5	Stufe 5	ULS zu 6	Stufe 6	ULS zu 7	Stufe 7	ULS zu 8	Stufe 8	
A 2	1.668		1.707		1.747		1.777	1.784	1.805	1.823	1.839	1.851	1.870		1.901	
A 3	1.735		1.775		1.817		1.850	1.858	1.883	1.899	1.916	1.941	1.949		1.982	
A 4	1.773		1.822		1.871		1.910	1.918	1.949	1.967	1.989	2.015	2.027		2.063	
A 5	1.787		1.848		1.897		1.945	1.961	1.993	2.020	2.042	2.078	2.090		2.137	
A 6	1.827	1.880	1.898	1.933	1.970	1.986	2.025	2.039	2.082	2.092	2.137	2.145	2.196		2.251	
A 7	1.922	1.971	1.985	2.037	2.068	2.103	2.153	2.169	2.236	2.236	2.320	2.351	2.383	2.398	2.446	
A 8	2.038	2.094	2.114	2.180	2.221	2.265	2.329	2.351	2.437	2.493	2.512	2.550	2.588	2.607	2.663	
A 9	2.206	2.263	2.281	2.354	2.399	2.445	2.519	2.536	2.637	2.690	2.717	2.752	2.798	2.815	2.877	
A 10	2.367	2.446	2.470	2.563	2.619	2.679	2.767	2.796	2.915	2.990	3.018	3.069	3.121	3.147	3.284	
A 11	2.717	2.837	2.870	2.956	3.022	3.077	3.175	3.196	3.280	3.355	3.385	3.436	3.490	3.516	3.585	
A 12	2.913	3.055	3.094	3.198	3.276	3.341	3.457	3.484	3.583	3.673	3.707	3.769	3.832	3.864	3.959	
A 13	3.116	3.270	3.306	3.424	3.505	3.578	3.695	3.725	3.847	3.942	3.979	4.061	4.134	4.171	4.289	
A 14	3.511	3.712	3.752	3.911	3.952	4.111	4.171	4.245	4.322	4.377	4.474	4.511	4.625	4.644	4.777	
A 15	4.294	4.296	4.492	4.516	4.643	4.691	4.794	4.866	4.945	5.042	5.095	5.219	5.245	5.244	5.394	
A 16	4.737	4.739	4.967	4.993	5.141	5.196	5.315	5.399	5.488	5.603	5.653	5.806	5.837	5.842	6.009	

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 17,79 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 7,76 Euro.

Wesentliche Regelungen
und Wirkungen des DNeuG
für Empfängerinnen und
Empfänger von Versorgungs-
bezügen im Bezug auf die
Überleitungsregelungen



Besoldung und Versorgung kompakt

Überleitung von Versorgungsempfängern des Bundes im Rahmen des DNeuG

Alle Empfänger von Versorgungsbezügen des Bundes, die bereits vor dem 1. Juli 2009 vorhanden sind, werden von den Neuregelungen des BBesG, BesÜG und BeamTVG – neu – des Bundes erfasst und in die neue Systematik des DNeuG überführt.

Überleitung unter Sicherung des Bezügeniveaus:

- Die Überleitung erfolgt auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (Grundgehalt und allg. Stellenzulage) und der anteiligen Sonderzahlung (2,5 Prozent).
- Die Überleitung in die Stufen der neuen Grundgehaltstabelle erfolgt betragsgenau oder in den nächstniedrigeren Betrag unter Ausgleich der Differenz durch ruhegehaltfähigen Überleitungsbetrag.
- Der Überleitungsbetrag ist bei allgemeinen Erhöhungen oder Verminderungen der Versorgungsbezüge entsprechend anzupassen.
- Für Versorgungsbezüge, deren Berechnung ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach der Bundesbesoldungsordnung B zugrunde liegen, gelten die entsprechenden Beträge aus der Anlage zum BBesG.

Für Versorgungsfälle, die ab dem 1. Juli 2009 eintreten und bei denen zuvor eine Zuordnung zu einer Stufe erfolgte, gelten keine Besonderheiten.

Für Versorgungsfälle, die ab dem 1. Juli 2009 eintreten und sich noch in einer zuvor zugeordneten Überleitungsstufe befinden, gilt Folgendes:

- Ruhegehaltfähig ist das Grundgehalt der Stufe, die unmittelbar unter der zugeordneten Überleitungsstufe liegt. In Höhe der Differenz zu dem Betrag der Überleitungsstufe wird ein Überleitungsbetrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug gewährt. Auch dieser Überleitungsbetrag passt sich bei allgemeinen Erhöhungen oder Verminderungen entsprechend an.

Besonderheiten bei der Überleitung für Versorgungsempfänger für das Jahr 2009

- Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zunächst um 2,5 % mit Einbau der Sonderzahlung
- Aber: „Einbaufaktor“ von 0,9951, da Sonderzahlung für Versorgungsempfänger nach Bundessonderzahlungsgesetz gegenüber Aktiven
 - geringer (2,085 % der Jahresbezüge) und
 - statisch ist – anders als bei Aktiven.
- Weiterer Einbau der übrigen Sonderzahlung 2011: neuer Einbaufaktor von 0,9905.

- Abzug für Pflege aus dem Bundessonderzahlungsgesetz wurden in das Beamtenversorgungsgesetz übernommen:
Kein Abzug am Jahresende von der Sonderzahlung, sondern Abzug von den monatlichen Versorgungsbezügen.
Höhe des Abzugs: hälftiger Pflegebeitragssatz (1,95 % : 2 = 0,975 %); max. 35,83 €
(= 0,975 % vom Betrag der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Pflegeversicherung)

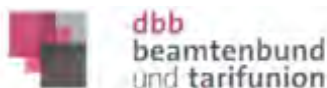
Wesentliche Regelungen
und Wirkungen des DNeuG
für Empfängerinnen und
Empfänger von Versorgungs-
bezügen im Bezug auf die
Überleitungsregelungen

Überleitungstabelle für die Besoldungsgruppen der Bundesbesoldungsordnung A

BesGr.	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)														
	Stufe 1	ÜLS zu 2	Stufe 2	ÜLS zu 3	Stufe 3	ÜLS zu 4	Stufe 4	ÜLS zu 5	Stufe 5	ÜLS zu 6	Stufe 6	ÜLS zu 7	Stufe 7	ÜLS zu 8	Stufe 8
A 2	1.668		1.707		1.747		1.777	1.784	1.808	1.823	1.839	1.861	1.870		1.901
A 3	1.735		1.776		1.817		1.850	1.858	1.883	1.899	1.916	1.941	1.949		1.982
A 4	1.773		1.822		1.871		1.910	1.918	1.949	1.967	1.988	2.015	2.027		2.063
A 5	1.787		1.848		1.897		1.945	1.961	1.993	2.020	2.042	2.078	2.090		2.137
A 6	1.827	1.880	1.898	1.933	1.970	1.986	2.025	2.039	2.082	2.092	2.137	2.145	2.196		2.251
A 7	1.922	1.971	1.985	2.037	2.068	2.103	2.153	2.169	2.236	2.303	2.320	2.351	2.383	2.398	2.446
A 8	2.038	2.094	2.114	2.180	2.221	2.265	2.329	2.351	2.437	2.493	2.512	2.550	2.588	2.607	2.663
A 9	2.206	2.263	2.281	2.354	2.399	2.445	2.519	2.536	2.637	2.690	2.717	2.752	2.798	2.815	2.877
A 10	2.367	2.446	2.470	2.563	2.619	2.679	2.767	2.796	2.915	2.990	3.018	3.069	3.121	3.147	3.224
A 11	2.717	2.837	2.870	2.956	3.022	3.077	3.175	3.196	3.280	3.355	3.385	3.436	3.490	3.516	3.595
A 12	2.913	3.055	3.094	3.198	3.276	3.341	3.457	3.484	3.583	3.673	3.707	3.769	3.832	3.864	3.959
A 13	3.416	3.570	3.586	3.724	3.756	3.878	3.925	3.980	4.042	4.083	4.160	4.186	4.277	4.289	4.392
A 14	3.513	3.712	3.732	3.911	3.952	4.111	4.171	4.245	4.322	4.377	4.474	4.511	4.625	4.644	4.777
A 15	4.294	4.296	4.492	4.516	4.643	4.691	4.794	4.866	4.945	5.042	5.095	5.219	5.245	5.244	5.394
A 16	4.737	4.739	4.967	4.993	5.141	5.196	5.315	5.399	5.488	5.603	5.663	5.806	5.837	5.842	6.009

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppe A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes sowie für Unteroffiziere um 17,79 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes sowie für Offiziere um 7,76 Euro.



Besoldung und Versorgung kompakt

Neuerungen und Änderungen für Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. Juli 2009 durch das DNeuG

Neuerungen und Änderungen für Versorgungsempfänger des Bundes zum 1. Juli 2009 durch das DNeuG

Allgemeines

Zum 1. Juli 2009 treten relevante Neuerungen für Versorgungsempfänger des Bundes in Kraft, welche durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar dieses Jahres in das novellierte Beamtenversorgungsgesetz des Bundes neu eingefügt worden sind.

Dies betrifft insbesondere den Einbau der jährlichen Sonderzahlung für Versorgungsempfänger in die monatlichen Grundgehaltsbeträge, welche Berechnungsgrundlage für die Versorgungsbezüge sind, und die Einführung eines gesonderten Abzugs für Pflegeleistungen, der bislang im Rahmen der Dezember-Sonderzahlung einbehalten worden war.

Einbau der jährlichen Sonderzahlung mittels eines Einbaufaktors

Durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz werden sowohl die das Grundgehalt ergänzende allgemeine Stellenzulage als auch die jährliche Sonderzahlung in die neu gefasste Besoldungs-Grundgehaltstabelle eingearbeitet und künftig nicht mehr separat ausgewiesen. Diese Neuerung führt zugleich zu einer veränderten Struktur und Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge für die Versorgungsempfänger des Bundes.

Durchgeführt wird diese Umstellung im Zuge der Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes nach § 69 g BeamtVG - neu - in das neue Besoldungssystem für Bundesbeamte zum 1. Juli 2009. Aufgrund des Einbaus der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge werden die bisherigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (um die allgemeine Stellenzulage erhöhtes Grundgehalt der Besoldungstabelle, Amtszulagen, Familienzuschlag der Stufe 1), die der Berechnung der Versorgungsbezüge zugrunde lagen, um 2,5 Prozent erhöht; zugleich entfällt die bisherige jährliche Sonderzahlung im Dezember.

Durch den Einbau der Sonderzahlung für aktive Beamtinnen und Beamte in die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge würde sich der Wert um 2,5 Prozent erhöhen. Die Erhöhung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge soll an die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes jedoch nur in dem Umfang (2,085 Prozent) weitergegeben werden, die der bisherigen Sonderzahlung für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach § 4 des Bundessonderzahlungsgesetzes (BSZG) entspricht. Dies erfolgt künftig durch einen Faktor in § 5 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG, der auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge anzuwenden ist.

Nach Einbau der anteiligen Sonderzahlung in das Grundgehalt zum 1. Juli 2009 wird zur Berechnung des Ruhegehalts daher neben dem Anpassungsfaktor nach § 69 e BeamtVG (Absenkung gemäß Versorgungsänderungsgesetz 2001) ein weiterer Faktor (§ 5 Abs. 1 BeamtVG-Bund; 2009: 0,9951) auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge angewendet, damit der unterschiedliche Bemessungssatz der Sonderzahlung (Aktive Beamte: 2,5 Prozent der Jahresbezüge; Versorgungsempfänger 2,085 Prozent der *ab 2004 nicht dynamisierten* Jahresbezüge) in der gemeinsamen Tabelle Berücksichtigung findet.

Dieser Faktor 0,9951, mit dem die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ab 1. Juli 2009 vervielfältigt werden, gilt sowohl in Bestandsfällen als auch für neu eintretende Versorgungsfälle. Die Anwendung erfolgt dabei technisch vor dem Absenkungsfaktor des Versorgungsänderungsgesetzes nach § 69 e BeamtVG.

Berechnungsbeispiel des Bundesministeriums des Innern, Stand: 01.07.2009 (Ruhestandsbeamter der BesGr. A 9 mD, verheiratet, Endstufe)

Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge	Euro
Grundgehalt (neu)	2.877,00
+ Familienzuschlag	114,38
+ Strukturausgleich (fiktiv)	10,00
+ Anpassungsfaktor (fiktiv)	25,00
Summe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge	3.026,38
x Einbaufaktor 0,9951 (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG)	3.011,55
x 6. Anpassungsfaktor 0,96750 (§ 69 e Abs. 3 BeamtVG)	2.913,67
Der Berechnung des Ruhegehalts zugrunde zu legende ruhegehaltfähige Dienstbezüge	2.913,67

Auf die so ermittelten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ist schließlich der individuelle Ruhegehaltssatz (Dienstjahre x 1,875 v. H.) anzuwenden.



Ab dem Jahr 2011 wird der durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 halbierte Anteil der jährlichen Sonderzahlung wieder in die Grundgehaltstabelle integriert, so dass beim Bund die damaligen Bemessungssätze von 5 Prozent der Jahresbezüge bzw. 4,17 Prozent (Bemessung 2004) der Jahresbezüge wieder erreicht werden.

Auswirkungen des Einbaus der Sonderzahlung auf die Ruhensvorschriften nach den §§ 53 - 56 BeamtVG

Zur Berechnung der jeweiligen Höchstgrenzen nach Überleitung zum 1. Juli 2009 sind zunächst ausschließlich die in den neuen Besoldungstabellen ausgewiesenen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe zu berücksichtigen, aus welcher sich das Ruhegehalt berechnet. Ein etwaiger Überleitungsbetrag findet daher keine Berücksichtigung.

Die jeweiligen Höchstgrenzen nach § 53 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BeamtVG berechnen sich dabei auf der Grundlage der unverminderten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Dagegen ist bei der Berechnung der sonstigen Höchstgrenzen nach § 53 Abs. 2 Nr. 3, § 54 Abs. 2 Satz 1, § 55 Abs. 2 Satz 1 und § 56 Abs. 2 BeamtVG der aktuelle Einbaufaktor nach § 5 Abs. 1 BeamtVG zu berücksichtigen.

Abzugsbetrag für Pflegeleistungen

Der mit dem „Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht [...]“ aus dem Jahr 2004 eingeführte sogenannte **Abzug für Pflegeleistungen**, welcher bislang über § 4 a des Bundessonderzahlungsgesetzes (BSZG) eine zusätzliche Kürzung der jährlichen Sonderzahlung für Versorgungsempfänger bewirkte, wird ab dem 1. Juli 2009 durch die gesonderte Regelung des neuen § 50 f BeamtVG in betragsmäßig unveränderter Höhe beibehalten und künftig als separater monatlicher Minderungsbetrag der Versorgungsbezüge umgesetzt.

Durch den oben erläuterten Einbau der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Versorgungsbezüge und den damit verbundenen Fortfall der separaten Zahlung im Dezember war bezüglich des Abzugs für Pflegeleistungen eine Neuregelung erforderlich. Nach § 50 f BeamtVG verringern sich die monatlich zu zahlenden Versorgungsbezüge aller Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes um einen Abzug für Pflegeleistungen.

Der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung nach § 55 Abs. 1 SGB XI wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2008 von zuvor 1,7 Prozent auf 1,95 Prozent angehoben. Über die unmittelbar darauf bezugnehmende Regelung des neuen § 50 f BeamtVG verringert sich der Betrag der monatlichen Versorgungsbezüge um den hälftigen Prozentsatz nach § 55 Abs. 1 Satz 1 SGB XI. Dies bedeutet, dass sich die beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge beim Bund - nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften - ab dem 1. Juli 2009 um 0,975 Prozent je Monat verringern. Der Höhe nach begrenzt ist der Abzugsbetrag wie bisher nach Maßgabe der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze der sozialen Kranken- und Pflegeversicherung.

Berechnungsbeispiel des Bundesministeriums des Innern, Stand: 01.07.2009 (Ruhestandsbeamter der BesGr. A 9 mD, ledig, Endstufe, Höchstruhegehaltssatz)

Berechnung des Abzugs für Pflegeleistungen	Euro
Ruhegehalt	2.077,40
Abzug für Pflege (0,975 %; § 50 f Satz 1 BeamtVG)	20,25
höchstens (§ 50 f Satz 3 BeamtVG)	35,83
vermindertes Ruhegehalt	2.057,15

→ Begrenzung des Abzugsbetrages nach § 50 f Satz 3 BeamtVG

Unter Zugrundelegung der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze der sozialen Kranken- und Pflegeversicherung von z. Zt. 3.675 Euro monatlich (44.100 Euro jährlich) beträgt der maximale Abzug für Pflegeleistungen für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes aktuell den Betrag von 35,83 Euro monatlich (0,975 Prozent von 3.675 Euro).

Berechnungsbeispiel des Bundesministeriums des Innern, Stand: 01.07.2009 (Ruhestandsbeamter der BesGr. A 16 hD, ledig, Endstufe, Höchstruhegehaltssatz)

Begrenzung des Abzugs für Pflegeleistungen	Euro
Ruhegehalt	4.338,92
Abzug für Pflege (0,975 %; § 50 f Satz 1 BeamtVG)	42,30
höchstens (§ 50 f Satz 3 BeamtVG)	35,83
vermindertes Ruhegehalt	4.303,09

Stellungnahme

zum Referentenentwurf für ein Jahressteuergesetz 2009
(JStG 2009)

Berlin, den 16. Mai 2007

Vorbemerkung:

Mit dem vorgelegten Entwurf soll eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen umgesetzt werden, die die verschiedensten Bereiche des Steuerrechts betrifft.


Wie auch schon beim Jahressteuergesetz 2008 zeigt die Vielzahl der Änderungen, dass das deutsche Steuerrecht weiterhin zu kompliziert ist. Die oft postulierte grundsätzliche Vereinfachung des deutschen Steuerrechts sollte endlich umgesetzt werden, um Bürger, Unternehmen und Verwaltung grundlegend zu entlasten.

Der dbb hält auch eine Neuregelung bezüglich der Behandlung von berufsbedingten Kinderbetreuungskosten für notwendig. Seit dem 01.01.2006 können Kinderbetreuungskosten bis zu 4.000 Euro wie Werbungskosten (§ 4f EStG) abgesetzt werden. Der dbb hat diese Gesetzesänderung seinerzeit befürwortet, hält sie aber nicht für ausreichend. Eine gute und zuverlässige Betreuung der Kinder ist Voraussetzung dafür, dass beide Elternteile einer Berufstätigkeit nachgehen können.

Die Kinderbetreuungskosten entstehen durch die Betreuung von Kindern. Diese Betreuungskosten resultieren daraus, dass beide Elternteile ihren Beruf ausüben. Um den Beruf ausüben zu können, muss in der Zeit, in der die Eltern nicht bei der Familie sein können, eine Betreuung der Kinder zwischen erfolgen. Werbungskosten sind gemäß § 9 EStG die Aufwendungen, die zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen dienen. Die Beurteilung von Kosten als Werbungskosten richtet sich im Ergebnis danach, wodurch diese veranlasst worden sind. Insofern müssen diese Kosten auch voll als Werbungskosten absetzbar sein. Der dbb unterstützt hierzu einen Musterprozess, der dem Bundesverfassungsgericht unter dem Aktenzeichen 2 BvR 1270/07 vorliegt.

Aufgrund der drastisch gestiegenen Energiekosten hält der dbb auch eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung für dringend notwendig. Bei Benutzung des privaten Kraftfahrzeuges für eine Dienstreise können die Fahrtkosten derzeit mit pauschalen Kilometersätzen in Höhe von 0,30 Euro angesetzt werden. Diese Vergütung reicht bei Weitem nicht mehr aus, die pauschalen Kilometersätze sollten auf 0,40 Euro angehoben werden. Hiermit könnte verhindert werden, dass der bürokratische Aufwand ein Fahrtenbuch zu führen, verringert wird.

Aufgrund der gestiegenen Belastungen und der jüngsten Entscheidung des Bundesfinanzhofs ist es zudem notwendig die ursprüngliche Regelung zur Entfernungspauschale wieder einzuführen. Wege zwischen Wohn- und Arbeitsstätte stellen Werbungskosten dar, dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte weniger als 20 Kilometer betragen.



Der dbb wird sich in den folgenden Ausführungen auf einzelne Neuregelungen konzentrieren.

zu Art. 1 Nr. 2c (§ 3 EStG) – Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Einführung des § 3 Nr. 4 ist nach Meinung des dbb eine sinnvolle Ergänzung des Einkommensteuergesetzes. Wie in der Begründung richtig ausgeführt, ist die betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiges gesundheitspolitisches Ziel. Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten liegt im Interesse der Arbeitnehmer, der Unternehmen und des Staates. Der Ausgleich arbeitsbedingter körperlicher Belastungen, eine gesunde Ernährung, der Ausgleich psychosozialer Belastungen und Stress sowie die Bekämpfung der Verwendung von Suchtmitteln wird mit der Steuerbefreiung unterstützt. Die geplante Barerstattung für Arbeitnehmer ist zu überdenken, da es hier zu Missbräuchen kommen kann.

zu Nr. 18 (§ 39f EStG - neu -) - Ehegattenbesteuerung


Der dbb setzt sich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Um diese Work-life-Balance zu erreichen ist eine gleichmäßige Arbeitsteilung der Geschlechter erforderlich, die neben einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, einer höheren Arbeitsplatzsicherheit, dem Abbau von Einkommensunterschieden auch eine geschlechtergerechte Familienbesteuerung erfordert.

Der dbb erwartet vom Gesetzgeber die vom Grundgesetz und auch dem Europäischen Recht gebotene geschlechtergerechte Besteuerung nach der individuellen Leistungsfähigkeit.

Dabei müssen die Bedarfe nicht erwerbsfähiger Unterhaltsberechtigter (typischerweise der Kinder) angemessen steuerlich berücksichtigt werden. Zugleich muss die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Ehegatten gesichert sein. Diese Anforderungen können durch die Schaffung einer Individualbesteuerung mit ausreichend bemessenen Freibeträgen für unterhaltsberechtignte Familienmitglieder geschaffen werden.

Der Referentenentwurf des Vorjahres sah die Einführung eines Anteilsverfahrens in § 39e vor, das vom dbb wegen des erhöhten Verwaltungsaufwands für die Finanzämter und insbesondere wegen der Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung kritisiert wurde. Die damals geplante Regelung hätte es jedem Arbeitgeber ermöglicht, mittels einer einfachen Dreisatzrechnung festzustellen, welche Einkünfte der Ehepartner seines Arbeitnehmers/seiner Arbeitnehmerin erzielt.

Auch mit dem vorliegenden Referentenentwurf für das Jahressteuergesetz 2009 werden die vorgenannten Ziele nicht erreicht. Der dbb begrüßt jedoch die Berück-



sichtigung seiner Kritik, die er an dem JStG 2008 in Bezug auf das dort geplante Anteilsverfahren geübt hat.

Die Koalitionsfraktionen stellten nach der Debatte des Anteilsverfahrens im Finanzausschuss fest, dass die hohe unterjährige Belastung in der Steuerklasse V von den

Betroffenen oftmals als diskriminierend empfunden werde und sich diese auch als hemmend auf die Absicht zur Arbeitsaufnahme auswirkt. Auch wurden die datenschutzrechtlichen Bedenken als so gravierend erachtet, dass von der Einführung des Anteilsverfahrens Abstand genommen wurde.

In dem Entwurf in § 39f EStG ist die Einführung des Faktorverfahrens ab 2010 vorgesehen. Danach wird auf Antrag für beide Ehegatten die Steuerklasse IV angewandt und durch einen Faktor auf die Lohnsteuer der Ehegatten die steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens (§ 32a Abs. 5 EStG) beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.


Aus Sicht des dbb ist zwar die durch Anwendung des Faktorverfahrens bewirkte Erhöhung des Nettolohns für den Ehegatten (in der Regel die Ehefrau), der zuvor die Steuerklasse V gewählt hatte als positiv und grundsätzlich zielführend zu bewerten. Jedoch wird durch das geplante Faktorverfahren das Steuerrecht weiter verkompliziert. In der Folge ist die Steuerklassenwahl für die Bürger noch weniger transparent als derzeit. Alleine der geplante Gesetzestext zu § 39f EStG ist umfangreich und unverständlich. Es ist dem „normalen“ Steuerzahler und der Steuerzahlerin nicht zuzumuten, sich in eine derart komplexe Materie einzuarbeiten.

Da das Faktorverfahren nur auf Antrag durchgeführt wird, steht zu befürchten, dass sich faktisch wenig ändert und Ehepaare weiterhin die Steuerklassenkombination III/V wählen. Damit bleibt es bei den gravierenden Nachteilen für den Partner, der in der Steuerklasse V ein niedriges monatliches Nettoeinkommen erzielt, das Grundlage für verschiedene Lohnersatzleistungen wie Elterngeld und Arbeitslosengeld ist. Es gelingt nicht, einen Anreiz zur Arbeitsaufnahme zu schaffen.

Zudem ist die Berechnung des jeweiligen Faktors für die Steuerverwaltungen mit einem erhöhten Aufwand verbunden, so dass erheblich mehr Personal in den Ländern erforderlich würde.

Der dbb schlägt vor, anhand des Veranlagungsergebnisses im Vorjahr den Durchschnittssteuersatz zu ermitteln. Dieser Prozentsatz wird in eine amtliche Lohnsteuerabzugsbescheinigung eingetragen, die mit dem Steuerbescheid versandt wird. Werden in einem laufenden Steuerjahr Steuerreformen beschlossen, wird der Prozentsatz entsprechend ermäßigt oder erhöht. Bei der erstmaligen Arbeitsaufnahme wird der Prozentsatz für den Abzug zunächst geschätzt werden. Entsprechendes gilt für den Einstieg der Ehefrau bzw. des Ehemannes in ein Arbeitsverhältnis. In diesem Fall würde der Durchschnittssteuersatz für den bereits erwerbstätigen Ehegatten für das restliche Jahr erhöht werden.

Sind bei lohnsteuerpflichtigen Ehegatten positive andere Einkunftsarten in der Berechnungsgrundlage vorhanden, entfallen die bisherigen Vorauszahlungen zur Ein-



kommenssteuer (ein Vorteil für den Fiskus, er bekommt nun monatlich statt vierteljährlich mit der Lohnsteuerzahlung auch die auf das restliche Einkommen entfallenen Steuern). Sind negative andere Einkunftsarten in der Berechnungsgrundlage enthalten, ändert sich wenig: bestimmte Verluste durften auch bisher schon als Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden. Andere werden ggf. erst bei der Veranlagung berücksichtigt. Auf Antrag – z.B. ein Ehepartner hat einen Gewerbebetrieb mit erheblichen Gewinnen – kann die Abzugsbescheinigung für den anderen Ehegatten nur aus

seinen Einkünften festgelegt werden und für den anderen werden wie bisher Vorauszahlungen festgesetzt. Bei erstmaliger Arbeitsaufnahme wird der Durchschnittssteuersatz geschätzt.


Kommen im Laufe eines Jahres besonders hohe Werbungskosten erstmalig zum Zuge (z.B. doppelte Haushaltsführung) oder werden Kinder geboren, können diese zusätzlich für den Durchschnittssteuersatz berücksichtigt werden. Dabei können (wie auch heute schon für bestimmte Aufwendungen im Freibetragsverfahren) Betragsgrenzen eingeführt werden (z.B. ab 2.000 €).

Dieses Verfahren gewährleistet ein anonymes Familienstand- und Einkommensbild gegenüber dem Arbeitgeber. Zudem wird das bisherige Risiko, dass ein Ehegatte seine Arbeit verliert und durch eine ungünstige Steuerklasse geringere an den Nettolohn gekoppelte Lohnersatzleistung erhält als ihm eigentlich zustünde, gemindert. Des Weiteren ist die Motivation des Ehepartners mit dem geringeren Einkommen zur Arbeitsaufnahme erhöht, da für dessen Arbeit auch ein höherer Nettolohn ausbezahlt wird.

Auch für die Finanzverwaltung dürfte das Verfahren eine Vereinfachung sein: Das Lohnsteuerfreibetragsverfahren kann entfallen, da alle Abzugsmöglichkeiten bereits im Vorfeld berücksichtigt werden können.

Es ist richtig, dass in den Fällen, in denen bei dem Ehegatten andere positive Einkunftsarten oder Verluste zu berücksichtigen sind, im Nachgang eine Änderung des Durchschnittssteuersatzes in Betracht kommt, die ggf. mit einer Nachzahlung verbunden sein kann. Hier überzeugt die Argumentation der Bundesregierung aus der Begründung zu dem Gesetzesentwurf indes nicht. Auch mit dem Durchschnittsverfahren findet in der Regel eine positive Nettolohnerhöhung über das Jahr gesehen statt. Damit wird das Ziel zu einer gerechteren Verteilung bei den Lohnersatzleistungen zu gelangen, erreicht. Die Fallgruppe derer, die durch die Einführung des Durchschnittsverfahrens Vorteile hat, ist die große Mehrheit.

Ein weiterer Vorteil des Durchschnittsverfahrens ist, dass es nicht nur optional, sondern generell ohne großen Verwaltungsaufwand eingeführt werden könnte. Damit wäre die Steuerklassenkombination III/V abgeschafft und es könnte gelingen auf diesem Weg die angesichts des demografischen Wandels dringend erforderliche Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen zu unterstützen. Zudem sind die derzeit genutzten Steuerprogramme in der Lage, den Durchschnittssteuersatz zu errechnen. Die Einführung des Durchschnittsverfahrens könnte somit zügiger vonstat-



ten gehen, als die des Faktorverfahrens, dessen Einführung erst für das Jahr 2010 geplant ist.

Der dbb begrüßt die Bestrebungen, die Steuerklassenkombination III/V zu entschärfen. Jedoch ist das geplante Faktorverfahren in der Anwendung nicht transparent genug und erfordert einen erhöhten Verwaltungsaufwand.

Die Neuregelung des Lohnsteuerabzugsverfahrens bietet die Chance, zumindest negative Auswirkungen auf Lohnersatzleistungen zu mindern. Die Durchführung eines anderen Verfahrens, als der Anwendung der Steuerklassenkombination III/V sollte nicht nur auf Antrag erfolgen, um größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Dieses kann mit dem Durchschnittssteuersatzverfahren transparent und mit angemessenem Verwaltungsaufwand erzielt werden.

Art. 9 (Änderung der Abgabenordnung), zu Nr. 13 (§376 AO)

Die genannte Maßnahme zur Verhinderung von Steuerausfällen führt dazu, dass die bisherige Verjährungsfrist von 5 auf 10 Jahre angehoben wird. Die Herstellung der grundsätzlichen Parallelität zwischen Steuerfestsetzungsverjährung und steuerstrafrechtlicher Verfolgungsverjährung ist zu begrüßen, um die Steuerhinterziehung weiter zu erschweren und so das Steueraufkommen zu sichern.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf für ein
Gesetz zur steuerlichen Förderung der
Mitarbeiterkapitalbeteiligung
(Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

Berlin, den 31. Juli 2008

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum

Referentenentwurf für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der
Mitarbeiterkapitalbeteiligung

(Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

Berlin, den 31. Juli 2008



Berlin, den 31. Juli 2008

Vorbemerkung:

Die Bundesregierung verfolgt mit dem Referentenentwurf zum Ausbau der Mitarbeiterkapitalbeteiligung das Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Teilhabe am Erfolg des Unternehmens zu verschaffen. Hierzu ist eine Verbesserung der Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz vorgesehen. Der Fördersatz für Beteiligungen angelegter vermögenswirksamer Leistungen steigt von 18 % auf 20 %; zudem ist eine Erhöhung der Einkommensgrenzen von 17.900/35.800 € auf 20.000/40.000 € geplant. Des Weiteren wird mit dem neuen § 3 Nr. 39 EStG der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am Arbeit gebenden Unternehmen von 135 € auf 360 € erhöht; gleichzeitig soll die Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung wegfallen.

Zudem ist eine Ausdehnung der Fördermöglichkeit auch auf Beteiligungen über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds vorgesehen. So begründet der Gesetzgeber die geplanten Verbesserungen bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung damit, dass Beschäftigte am Ertrag der Volkswirtschaft gerecht und ausgewogen teilhaben sollen.

Bewertung:

Aus Sicht des dbb sind die geplanten Fördergrundsätze positiv zu bewerten.

1. Die bisherigen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle genießen Bestandsschutz,
2. es gibt keinen Zwang zur Mitarbeiterbeteiligung,
3. die Angebote müssen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen stehen und
4. ein Beratungsnetzwerk soll bei Fragen und Problemen zur Verfügung stehen.

Berlin, den 31. Juli 2008


Bezüglich des Beratungsnetzwerkes müsste der Gesetzgeber konkretisieren, wie die Beratung künftig aussehen soll und wie sie organisiert wird. Sicherergestellt werden muss zumindest, dass die Beratungsaufgaben nicht zusätzlich von den Mitarbeitern in Bund und Ländern wahrgenommen werden, sondern dass hierfür zusätzlich qualifiziertes Personal eingestellt wird.

Der dbb begrüßt grundsätzlich die Verbesserung der Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz. Hierbei handelt es sich um die Anhebung des Fördersatzes für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 18 % auf 20 % und die Erhöhung der Einkommensgrenzen von 17.900/35.800 € auf 20.000/40.000 € (Ledige/Verheiratete).

Des Weiteren beinhaltet der neue § 3 Nr. 39 EStG die Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrags für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am Arbeit gebenden Unternehmen 135 auf 360 € und den Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung. Zusätzlich werden auch Fonds in die Förderung mit einbezogen. Die Ausdehnung der Fördermöglichkeit auch auf Beteiligungen über Mitarbeiterbeteiligungsfonds wird vom dbb ebenfalls grundsätzlich begrüßt.

Die Zielsetzung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen fairen Anteil am Erfolg der Unternehmen zu gewähren, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen, ist grundsätzlich positiv zu bewerten, es stellt sich jedoch die Frage, ob hier nicht eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu denjenigen besteht, deren Unternehmen eine solche Möglichkeit nicht einräumen oder denjenigen, die bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht anbieten können (z.B. öffentlicher Dienst). Sollten die Prognosen der Bundesregierung eintreffen, dass durch die gesetzliche Neuregelung die Anzahl der Arbeitnehmer in direkten oder indirekten Beteiligungen am Arbeit gebenden Unter-

Berlin, den 31. Juli 2008



nehmen mittel-fristig von 2 auf 3 Mio. gesteigert werden, so würde dennoch die Mehrheit der Steuerzahler die Kosten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für Wenige über das Steuersystem finanzieren. Hier sieht der dbb unausgewogene Verteilungswirkungen. Der dbb bezweifelt auch, dass der in den Jahren von 2003 bis 2007 gestiegene Anteil der Unternehmens- und Vermögenseinkommen gegenüber den Arbeitnehmereinkommen durch die neue Art der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgehoben oder umgekehrt werden kann.

Die Steuermindereinnahmen summieren sich bis zum Jahr 2013 durch die Anhebung des steuerfreien Vorteils auf 360 Euro auf nahezu eine Milliarde Euro. Zusätzlich werden die Änderungen im 5. Vermögensbildungsgesetz nach Ablauf der 6 bis 7jährigen Sperrfrist Steuermindereinnahmen von jährlich 21 Mio. Euro führen.

Fazit:

Der dbb unterstützt eine verbesserte Förderung der Vermögensbildung, ist jedoch der Ansicht, dass der vorliegende Entwurf zu kurz greift.

Die Vermögensbildung muss für alle Bevölkerungsgruppen verbessert werden und darf nicht nur einen Teil der Bevölkerung betreffen.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

Gesetzentwurf der Fraktionen der
CDU/CSU und SPD zum Entwurf
eines Gesetzes zur Sicherung von
Beschäftigung und Stabilität in
Deutschland

BT-Drs. 16/11740

Berlin, den 11. Februar 2009

Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion

**Gesetzentwurf
der Fraktionen der CDU/CSU und SPD**


zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung
und Stabilität in Deutschland**

BT-Drs. 16/11740

Berlin, den 11. Februar 2009





Der dbb unterstützt grundsätzlich die mit dem Konjunkturpaket II vorgesehenen Maßnahmen zur Stabilisierung und Ankurbelung der Wirtschaft. Vor dem Hintergrund täglich düsterer Rahmenbedingungen und Prognosen ist ein beherztes Eingreifen aus Sicht des dbb unumgänglich.

Eine expansive Fiskalpolitik bringt jedoch auch immer zusätzliche Belastungen für zukünftige Generationen mit sich. Aus diesem Grund sollten aus Sicht des dbb finanzielle Stimuli nicht nach dem Gießkannenprinzip verteilt werden. Vielmehr bedarf es einer sorgfältigen Abwägung, damit die vorgesehenen Finanzspritzen auch am jeweiligen „Entzündungsherd“ wirken und nachhaltig zu einer Milderung der bevorstehenden Rezession beitragen.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb das im Gesetzentwurf vorgesehene Maßnahmenpaket, bedauert jedoch, dass hauptsächlich auf mittelfristige Anreize abgestellt wird. Gefragt sind aus Sicht des dbb derzeit vor allem kurzfristige Impulse, die einerseits den Binnenkonsum ankurbeln und andererseits Arbeitsplätze sichern.


===

Lohnnebenkosten

Unverständlich ist aus Sicht des dbb, dass die Senkung des allgemeinen Beitragssatzes zur gesetzlichen Krankenversicherung um 0,6 Prozentpunkte erst zum 1. Juli 2009 in Kraft treten soll.

Für rund 90 Prozent der gesetzlich Krankenversicherten ist der Beitragssatz bereits zum 1. Januar 2009 deutlich gestiegen. Der dbb hatte deshalb im Zuge eines Konjunkturpaketes II die Abschaffung des 0,9-prozentigen Zusatzbeitrages in der GKV gefordert, um damit einerseits wieder einen Schritt zurück zur paritätischen Finanzierung in der GKV zu vollziehen. Andererseits hätte so nicht nur eine Kompensation für die Erhöhungen zum 1. Januar 2009 erfolgen können – es wäre vielmehr zu einer deutlichen Entlastung bei den Bürgern gekommen.

Bedauerlicherweise hat man sich im Gesetzentwurf für eine Senkung des paritätisch zu tragenden Teils des Krankenversicherungsbeitrages entschieden. Zweifelsohne liegt hier die Intention in einer Senkung der Lohnnebenkosten. Wenn man nun aber schon eine entsprechende Entlastung der Arbeitgeber vorsieht, um Arbeitsplätze zu sichern, ist es aus Sicht des dbb umso unverständlicher, wieso dies mit zeitlicher Verzögerung erst zum 1. Juli 2009 geschehen soll. Der nahezu exponentielle Anstieg der Anträge auf Kurzarbeiter-



geld zeigt den dringenden kurzfristigen Handlungsbedarf. Setzt man die durch ein Vorziehen der Beitragssenkung entstehenden Zusatzkosten in Relation zu den Milliardenbeträgen, die derzeit in die Finanzwirtschaft gepumpt werden, so wird eindeutig am falschen Ende gespart.

Desweiteren kritisiert der dbb scharf, dass die privat Krankenversicherten von der Senkung des allgemeinen Beitragssatzes in der GKV nicht profitieren. Vielmehr noch: da die Beitragssenkung über eine befristete Erhöhung des Bundeszuschusses zur GKV (und somit aus Steuergeldern) erfolgt, werden die PKV Versicherten als Steuerzahler für eine nicht erfolgte Entlastung auch noch finanziell belastet. Während Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt an die gesetzlichen Krankenkassen, wie sie seinerzeit im Zuge der Gesundheitsreform im Jahr 2007 beschlossen worden waren, zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen (insbesondere der Familienversicherung) dienten, werden nun Steuermittel zur Subventionierung der Krankenkassenhaushalte verwandt. Durch diese Transfers von Steuergeldern verstärkt sich die ordnungspolitisch mehr als fragwürdige Abhängigkeit der Krankenkassen, deren Finanzierungsgrundlagen nicht von der Entwicklung der Konjunktur und des Staatshaushaltes determiniert werden sollten.

Der dbb gibt desweiteren zu bedenken, dass der oben kritisierte Umverteilungseffekt sich noch verstärkt, weil gleiche Bevölkerungsgruppen bereits durch die Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung keine Entlastung erfahren haben.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Beibehaltung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung in Höhe von 2,8 Prozent bis zum 30. Juni 2010 gewährt Unternehmen und Beschäftigten zwar Kostensicherheit bezüglich der Lohnnebenkosten in diesem Bereich. Allerdings wird die ebenfalls vorgesehene darlehensweise Ausgleichsverpflichtung des Bundes vor dem Hintergrund der immensen Kosten, die beispielsweise durch die verstärkte Nutzung von Kurzarbeitergeld sowie durch die ebenfalls geplanten Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung von Qualifizierung im Sinne der beruflichen Weiterbildung gemäß § 77 SGB III sowie die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Programms zur „Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ aus Sicht des dbb über Gebühr belastet. Eine seriöse Prognose über den Verlauf des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung ab dem 1. Juli 2010 ist de facto nicht mehr möglich. Hier drohen – sollte die Wirtschaftskrise bis dahin nicht weitestgehend ausgestanden sein – weitere Belastungen für Arbeitnehmer und Unternehmen.


Desweiteren befürchtet der dbb, dass es durch die Förderung der Kurzarbeit im Sinne einer hälftigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu Mißbrauch in diesem Bereich kommen kann. Außerdem gibt der dbb zu bedenken, dass durch die hohe Zahl von Beschäftigten in Kurzarbeit mittelfristig immense Defizite in den Sozialversicherungskassen entstehen. Zudem führt das Kurzarbeitergeld zu reduzierten Rentenanwartschaften. Hier muss aus Sicht des dbb in zukünftig wirtschaftlich besseren Zeiten eine adäquate Nachsorge betrieben werden.

Steuerliche Entlastungen

Die in einem ersten Schritt rückwirkend zum 1. Januar 2009 vorgesehene Erhöhung des steuerlichen Grundfreibetrags um 170 Euro auf 7.834 Euro sowie die entsprechende Erhöhung der übrigen Tarifeckwerte sind ein erster Schritt zur Ankurbelung der Binnennachfrage. Gleiches gilt für die weitere Anhebung des Grundfreibetrags zum 1. Januar 2010. Entsprechend wird die Erhöhung des steuerlichen Grundfreibetrages grundsätzlich vom dbb begrüßt, sollte aber mit einer Absenkung der Tarife verbunden werden, da die Wirkung einer Erhöhung von 7.664 auf 8.004 Euro eher gering ist. Die Effekte liegen je nach Berechnung zwischen 51 Euro und 80 Euro für Ledige bzw. 102 und 160 Euro für Verheiratete, die durch eine isolierte Erhöhung des Grundfreibetrags jährlich mehr zur Verfügung stünden. Hieraus resultieren nur geringe konsumtive Wirkungen. Mit der jetzt vorgesehenen Senkung des Eingangssteuersatzes von 15 Prozent auf 14 Prozent erhöht sich die Entlastung nur gering. Die Probleme der „kalten Progression“ und des „Mittelstandsbauchs“ (schon ab unterdurchschnittlichen Einkünften stark steigende Progression) bleiben weitestgehend bestehen.

Der dbb setzt sich für eine grundlegende Steuerreform ein; ein Abbau von Steuervergünstigungen muss mit einer spürbaren Senkung der Tarife einhergehen. Die sich daraus ergebende Steuervereinfachung könnte zusätzliche positive Impulse auslösen. Kurzfristig sollte überlegt werden, den Solidaritätszuschlag auszusetzen oder wenigstens zu senken oder die Mehrwertsteuer zu senken. Ersteres hätte den Vorteil, dass weniger administrativer bzw. bürokratischer Aufwand notwendig wäre; letzteres, dass auch Nichtsteuerzahler, insbesondere Geringverdiener und Hartz IV-Empfänger von den Maßnahmen profitieren würden.

Ebenso zu begrüßen wären Maßnahmen, die die so genannte „kalte Progression“ wirksam verringern. Sinnvoll wäre es nach Ansicht des dbb, die nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nötige, aber erst für 2010 vorgesehene vollständige Abziehbarkeit der Kranken- und Pflegeversicherungs-



aufwendungen um ein Jahr vorzuziehen. Diese Maßnahme könnte schnell und effektiv wirken und würde fast alle Bevölkerungsteile entlasten.

Kinderbonus und Einführung einer zusätzlichen Altersgruppe bei SGB II- und SGB- XII Regelsätzen

Der dbb begrüßt die Regelungen zum Kinderbonus und zur Einführung einer zusätzlichen Altersgruppe bei den SGB II- und SGB XII-Regelsätzen. Grundsätzlich begrüßenswert ist, dass der Kinderbonus beim ALG II oder anderen Sozialleistungen nicht als Einkommen berücksichtigt werden. Die Einführung einer dritten Altersstufe für Kinder vom sechsten bis vierzehnten Lebensjahr kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der pauschalen Ableitung des Kinderregelsatzes vom Erwachsenenregelsatz um einen bedenklichen Ansatz handelt. Der Bedarf eines Kindes ist eigenständig zu prüfen und es sind kinderspezifische Regelsätze einzuführen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf einen erhöhten Bedarf im Wachstumsalter und den Bedarf an schulischer und außerschulischer Bildung.

Investitionen


Der dbb hatte bereits in seiner Stellungnahme zum Krankenhausfinanzierungsreformgesetz vom 19. November 2008 (BT-Drs. 16/10807) ein stärkeres In-die-Pflicht-Nehmen der Länder hinsichtlich ihrer Verpflichtung zur Tragung der Investitionen für Krankenhäuser gefordert. Mit dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Investitionspaket für Länder und Kommunen in Höhe von 10 Milliarden Euro kann nun endlich ein erster Schritt zum Abbau des Investitionsstaus bei den Krankenhäusern unternommen werden.

Investitionen in Infrastrukturprojekte sowie in Forschung und Bildung haben sowohl mittel- als auch langfristige Wirkungen. Aus Sicht des dbb sind derartige öffentliche Investitionen ein probates Mittel, um die Konjunktur mittelfristig zu stabilisieren. Langfristig erhöhen sie desweiteren die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Einzig die kurzfristigen Impulse für die Konjunktur bleiben aus Sicht des dbb zweifelhaft.

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunionGesetzentwurf der Fraktionen der
CDU/CSU und SPD zum Entwurf
eines Gesetzes zur Sicherung von
Beschäftigung und Stabilität in
Deutschland

BT-Drs. 16/11740

Berlin, den 11. Februar 2009



Insgesamt begrüßt der dbb das Maßnahmenpaket. Es ist jedoch fraglich, ob die entsprechenden Finanzmittel effizient genug eingesetzt werden, um die damit verbundene Belastung zukünftiger Generationen zu rechtfertigen. Außerdem könnten die auf kurzfristige Impulse ausgerichteten Maßnahmen in ihrer Summe nicht ausreichend sein, um signifikant zu einer nachhaltigen Überwindung der Krise beizutragen.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines
Gesetzes zur verbesserten
steuerlichen Berücksichtigung von
Vorsorgeaufwendungen
(Bürgerentlastungsgesetz Kranken-
versicherung – Bürger EntlastG)

Berlin, den 24. November 2008

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen (Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung - Bürger EntlastG)

Berlin, den 24. November 2008



Allgemeines

Mit dem Referentenentwurf des Gesetzes zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen plant der Gesetzgeber den bisherigen Sonderausgabenabzug für sonstige Vorsorgeaufwendungen in einen reinen Sonderausgabenabzug für Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge umzugestalten. Die mit dem Alterseinkünftegesetz eingeführten – viel zu niedrigen – Höchstabzugsbeträgen von 1.500 Euro für Ledige bzw. 3.000 Euro für verheiratete abhängige Beschäftigte und 2.400 bzw. 4.800 Euro für Steuerpflichtige, die keinen Zuschuss zu ihrer Krankenvorsorge erhalten, sollen aufgrund der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts deutlich angehoben werden.

Der dbb begrüßt die fristgerechte Umsetzung dieser Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts, eine frühere Einführung, zum Beispiel zum 1. Januar 2009, wäre jedoch begrüßenswert gewesen. Die unbestreitbare steuerliche Entlastung der Steuerpflichtigen wäre in der jetzigen Phase auch konjunkturell von großer Bedeutung. Insofern sollte der Gesetzgeber erwägen, die volle Absetzbarkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bereits ab 2009 einzuführen. Dies könnte nicht nur die beginnende Rezession, sondern würde auch die Auswirkungen der durch den Gesundheitsfonds ansteigenden Krankenversicherungsbeiträge lindern.

Festzuhalten bleibt, dass der dbb die Durchsetzung des Prinzips der Steuerfreiheit des Existenzminimums im Grundsatz begrüßt.

Zu Artikel 1 Nr. 2 (§ 10)

Der dbb begrüßt den vorgesehenen verbesserten Abzug von Aufwendungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung. Die bis dato geltenden Höchstabzugsbeträge waren viel zu niedrig bemessen und entsprachen nicht dem existenzsichernden Minimum.

Fraglich ist jedoch die vollständige Abschaffung der Abzugsmöglichkeiten von sonstigen Vorsorgeaufwendungen, auch, wenn zur Vermeidung der Schlechterstellung ein verhältnismäßig langer Zeitraum vorgesehen ist, indem eine sog. Günstigerprüfung feststellen soll, ob der Steuerpflichtige nach altem oder neuem Recht bessergestellt wird. Der dbb verkennt hierbei nicht, das insgesamt vergrößerte Abzugsvolumen, gibt jedoch zu bedenken, dass auch bisher begünstigte weitere sonstige Vorsorgeaufwendungen existenzsichernd sein können. Wegfallen sollen zum Beispiel Beiträge zu einer Haftpflichtversicherung, Arbeitslosen-, Berufsunfähigkeits- oder Unfallversicherung.

zum Referentenentwurf eines
Gesetzes zur verbesserten
steuerlichen Berücksichtigung von
Vorsorgeaufwendungen
(Bürgerentlastungsgesetz Kranken-
versicherung – Bürger EntlastG)

Berlin, den 24. November 2008

Die im Referentenentwurf vorgetragene Argumentation, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung seien schließlich steuerfrei, überzeugt nicht. Insbesondere da die Arbeitslosenversicherung einem Abschlusszwang unterliegt, d.h. der Steuerpflichtige hat nicht die Möglichkeit, die Zahlung zu vermeiden. Zudem unterliegen die Leistungen – wie im Entwurf genannt – dem Progressionsvorbehalt und belasten den Steuerpflichtigen mittelbar. Ferner ist schwerlich zu bestreiten, dass die Zahlungen der Existenzsicherung dienen.

Auch Beiträge für bestimmte Kapitallebensversicherungen sind nach Meinung des dbb Existenz sichernde Aufwendungen, da diese Anlageart häufig zur zusätzlichen Altersversorgung genutzt wird. In Zeiten des demographischen Wandels, in der der Bevölkerung ständig und das zu Recht, zusätzliche Anstrengungen zur Altersvorsorge dringend empfohlen werden, sollte derjenige, der im Vertrauen auf die Abzugsmöglichkeiten eine Lebensversicherung abgeschlossen hat, nicht bestraft werden. Der Staat sollte dem Steuerpflichtigen nicht diktieren, welche Form der Altersversorgung er wählt, so denn bestimmte Mindestkriterien erfüllt sind. Die Möglichkeit einer Steuerbefreiung darf nicht von der Wahl der Anlageform abhängen.

Ähnliches gilt für die (teilweise) Streichung der Abzugsmöglichkeiten bei Berufsunfähigkeits-, Haftpflicht- und Unfallversicherungen. Diese Versicherungen verlieren schließlich ihren existenzsichernden Charakter nicht dadurch, dass das Bundesverfassungsgericht die Abzugsmöglichkeiten für die Kranken- und Pflegeversicherung als zu gering erachtet hat.

Zu Nummer 3 Buchstabe a und b

Als Sonderausgaben zu berücksichtigen sollen laut Referentenentwurf Beiträge des Steuerpflichtigen für sich, seine Ehegatten und seine Kinder, für die ein Anspruch auf Freibetrag nach § 32 Abs. 6 EStG oder auf Kindergeld besteht. Dies ist zu begrüßen.


Es ist ebenfalls nicht zu beanstanden, dass erstattete Beiträge nicht mit einbezogen sind.

Nicht anzusetzen sind laut Referentenentwurf auch Beiträge, die zur Finanzierung von Zusatzleistungen oder Komfortleistungen (Chefarztbehandlung, Einbettzimmer im Krankenhaus).

Die geplante Beschränkung der Abzugsmöglichkeiten auf einen Basiskrankenversicherungsschutz ist nach Einschätzung des dbb zu bürokratisch, aus Vereinfachungsgründen sollte sich der Abzugsbetrag an dem für den Basistarif gültigen Höchstbetrag (Beitragsbemessungsgrenze) orientieren. Ein pauschaler Abzug nach diesem Muster würde erheblichen Bürokratie-Aufwand vermeiden

zum Referentenentwurf eines
Gesetzes zur verbesserten
steuerlichen Berücksichtigung von
Vorsorgeaufwendungen
(Bürgerentlastungsgesetz Kranken-
versicherung – Bürger EntlastG)

Berlin, den 24. November 2008



und Kontrollkosten senken. Bei der Vielzahl der angebotenen Tarife ist es nach Meinung des dbb schwierig, bei jedem Krankenversicherungsvertrag den Basis-Krankenversicherungsschutz von einer darüber hinausgehenden Absicherung zu trennen und dies entsprechend auszuweisen.

Der dbb schlägt stattdessen vor, den Grundfreibetrag entsprechend anzuheben, um alle existenzsichernden Aufwendungen abzudecken. Dies wäre für die Verwaltung einfach, unbürokratisch und kostensparend und für den Bürger transparent.

Des Weiteren regt der dbb aus Gerechtigkeitsgründen an, zu prüfen, ob die Kürzung der Sonderzahlung nach § 4a Bundessonderzahlungsgesetz (ab dem 01.07.2009 der monatliche Abzug nach § 50f BeamtVG) um den hälftigen Prozentsatz des Beitrags zur gesetzlichen Pflegeversicherung, gedeckelt durch die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Pflegeversicherung, - derzeit 0,9125 Prozent – ebenfalls wie der tatsächliche Beitrag der Rentner steuermindernd zum Abzug gebracht werden kann. Diese fiktiven Beiträge im Rahmen der „wirkungsgleichen Übertragung“ müssten nach Meinung des dbb ebenfalls zum Abzug gebracht werden können, da sich die wirtschaftliche Wirkung für die Betroffenen nicht unterscheidet. Erst dann wäre eine tatsächliche wirkungsgleiche Übertragung erreicht.

Stellungnahme des
dbb beamtenbund und tarifunion

zum Gesetz zur Beschleunigung
des Wirtschaftswachstums
(Wachstumsbeschleunigungsgesetz)

BT-Drs. 17/15

Berlin, 24. November 2009

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Gesetz zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums
(Wachstumsbeschleunigungsgesetz)

BT-Drs. 17/15

Berlin, 24. November 2009



Grundsätzliches:

Nach Einschätzung der Bundesregierung sind die Folgen der schwersten Finanz- und Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland noch nicht überwunden. Der globale Nachfrageeinbruch wird voraussichtlich im Jahr 2009 etwa fünf Prozent betragen, die Rezession wäre damit die stärkste seit den 80er Jahren. Zur Bekämpfung der Krise werden im Wachstumsbeschleunigungsgesetz einige Maßnahmen gebündelt um die Konjunkturbelebung zusätzlich anzustoßen. Hierzu ist u. a. vorgesehen, zur steuerlichen Entlastung und Förderung der Familien mit Kindern und zur besonderen Berücksichtigung der Aufwendungen der Familie für die Betreuung und Erziehung oder Ausbildung der Kinder, die Freibeträge für Kinder für jedes Kind von insgesamt 6.024 auf 7.008 Euro ab 2010 anzuheben. Zusätzlich wird das Kindergeld ab dem 01.01.2010 für jedes zu berücksichtigende Kind um 20 Euro erhöht. Des Weiteren sollen im Bereich des Erbschaft- und Schenkungsteuerrechts die Bedingungen für die Unternehmensnachfolge verändert werden.

Die Steuerbelastung für Geschwister und Geschwisterkinder bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer wird durch die Schaffung eines neuen Steuertarifs von 15 bis 43 Prozent ebenfalls gesenkt.

Zusätzlich soll der Umsatzsteuersatz bei Beherbergungsleistungen im Hotel- und Gastronomiegewerbe auf 7 Prozent reduziert werden.

Weiterhin werden zahlreiche Veränderungen im Unternehmensteuerrecht vorgenommen, der dbb wird sich jedoch in seiner Bewertung auf die vier erstgenannten Punkte beschränken.

Einzelne Maßnahmen:

Die geplante Verbesserung der Förderung von Familien mit Kindern ist zu begrüßen. Fraglich ist jedoch, ob die Wirkung von 20 Euro mehr Kindergeld für untere und mittlere Einkommensbezieher einen starken konjunkturellen Impuls auslösen kann. Die Erhöhung der Freibeträge auf 7.008 Euro bewirkt bei Verdienern mit überdurchschnittlichen Einkommen einen höheren Entlastungseffekt, fraglich ist jedoch hier, ob diese Mittel unmittelbar in den Konsum gehen oder ob eher Mitnahmeeffekte zum Tragen kommen.

Zu kritisieren ist insbesondere, dass Kinder von Hartz IV-Empfängern nicht an der geplanten Kindergelderhöhung partizipieren. Klafft schon eine Lücke zwischen den Entlastungen für Kinder im unteren und mittleren Einkommensbereich zu denen, die in den Genuss von Kinderfreibeträgen kommen, so ist es nicht nachvollziehbar, dass Kinder von Hartz IV-Empfängern

durch die Anrechnung auf die Grundsicherungsleistung letztendlich völlig leer ausgehen.

Die **Änderungen zu Art. 6 § 13 a Abs. 1 S. 2 ErbStG** sollen Firmenerben besser stellen. Vor dem Hintergrund, dass bei Schließung von Firmen Arbeitsplätze verloren gehen könnten, wäre einer Privilegierung dieser Gruppe grundsätzlich zuzustimmen, falls die erhobene Erbschaftsteuer tatsächlich keine andere Handlungsmöglichkeit zuließe. Interessant wären in diesem Zusammenhang Zahlen, die belegen, dass durch die Zahlung von Erbschaftsteuer - nach damaligem oder derzeit gültigem Erbschaftsteuerrecht - Firmen tatsächlich an den Rand ihrer Existenzfähigkeit geraten wären. Eine derartige Problematik wird zwar immer wieder behauptet, belastbare Zahlen liegen aber nicht vor.

Schon die ab 01.01.2009 geltenden Vorschriften sind nach Dafürhalten des dbb verfassungsrechtlich problematisch. Mit den geplanten Regelungen im Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums werden Firmenerben zusätzlich entlastet.

Dazu wird die durch die Erbschaftsteuerreform eingefügte Lohnsummenklausel entschärft. Anstelle von 650 Prozent Lohnsumme in 7 Jahren sollen fortan nur noch 400 Prozent der Lohnsumme in 5 Jahren genügen, um eine 85prozentige Verschonung von der Erbschaftssteuer zu erreichen. Für 100 Prozent Verschonung würden dann 700 Prozent der Lohnsumme in 7 Jahren genügen. Ebenfalls soll die sog. Lohnsummenregel erst ab einer Unternehmensgröße von 20 Beschäftigten, bisher 10 Beschäftigten, greifen. Die in der Gesetzesbegründung angeführten Verweise auf die derzeitige Wirtschaftskrise überzeugen nicht. Ein Erbschaftsteuergesetz müsste nach Einschätzung des dbb so konzipiert sein, dass es sowohl in Rezessions- als auch in Aufschwungphasen seinen Zweck erreicht. Würde man dieser Argumentation folgen, so müssten die genannten Regeln in einer konjunkturellen Hochphase ebenfalls wieder angepasst werden, dies ist aber im Gesetzentwurf nicht vorgesehen oder andere Gesetze müssten ebenfalls je nach Konjunkturlage unterschiedlich justiert werden.

Nach Einschätzung des dbb handelt es sich hier um eine nicht gerechtfertigte Bevorzugung von Firmenerben gegenüber anderen Erben.

Die **Änderungen des § 19 Abs. 1 ErbStG** hält der dbb dagegen für richtig. Die steuerliche Belastung zwischen den Erwerbern der Steuerklassen II und III soll mittels eines unterschiedlichen Steuertarifs differenzieren. Dies stellt sicher das Verwandte besser gestellt werden als Dritte. Die für Geschwister und Neffen vorgesehene Besserstellung gegenüber Dritten, erfolgt aus Sicht des dbb zu Recht. Zutreffend wird in der Begründung darauf hingewiesen, dass das

familiäre Näheverhältnis von nahen Verwandten gegenüber fremden Dritten besser berücksichtigt wird.

Die **Reduzierung des Umsatzsteuersatzes bei Beherbergungsleistungen im Hotel- und Gastronomiegewerbe auf 7 Prozent (§ 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG)** ist nach Ansicht des dbb nicht gerechtfertigt. Allein schon aus steuersystematischen Gesichtspunkten ist diese Maßnahme nicht zu befürworten. Der ermäßigte Steuersatz von 7 Prozent soll den Endverbraucher bei bestimmten Umsätzen entlasten. In erster Linie sind dies Grundnahrungsmittel sowie Zeitschriften und Bücher. Es ist nicht erkennbar, dass Übernachtungen zu diesen Grundbedürfnissen zu zählen sind, insbesondere wenn man sich vor Augen führt, dass bspw. Medikamente dem vollen Mehrwertsteuersatz von 19 Prozent unterliegen. Ferner verstößt das Vorhaben gegen das erklärte Ziel der Koalitionsvereinbarung, das Steuerrecht zu vereinfachen und von Steuerausnahmetatbeständen zu befreien. Diese Maßnahme ist ein Schritt in die entgegengesetzte Richtung. Der dbb sieht auch keine erwähnenswerte Konkurrenzsituation von einheimischen Übernachtungseinrichtungen zu Beherbergungsstätten im Ausland. Wer in einer bestimmten Stadt – aus welchen Gründen auch immer – übernachten will oder muss, wird wegen eines ermäßigten Steuersatzes nicht auf eine ausländische Beherbergungsstätte ausweichen. Hinzu käme ein Einnahmeverlust von knapp einer Milliarde Euro. Zudem ist der mögliche Wachstumsimpuls eher unwahrscheinlich, da die Reduzierung des Umsatzsteuersatzes auch zu einer Reduzierung der Hotelpreise führen müsste. Führt man den Vergleich zu Frankreich an, ist hinzuzufügen, dass mit der Ermäßigung das Gebot verknüpft war, die Preise in diesem Bereich zu senken. Diese Maßnahme war nach ersten Erkenntnissen dennoch nicht erfolgreich.

Zudem könnte die Notwendigkeit der Abgrenzung zwischen Beherbergungsleistungen und anderen Hotelleistungen zu einem vermehrten Verwaltungsaufwand und zur Verteuerung von Geschäftsreisen führen. Hiervon sind neben gewerblichen Hotelkunden auch Reiseveranstalter betroffen. Bei gleichbleibenden Hotelpreisen steigen zudem wegen des geringeren – absetzbaren - Umsatzsteueranteils die Kosten von Geschäftsreisenden.

Der dbb ist vielmehr der Ansicht, dass das gesamte Umsatzsteuersystem auf den Prüfstand gehört. Eine Neuordnung ist zwingend notwendig, da die Ausnahmeregelungen nicht konsistent sind. Des Weiteren müsste das System europaweit möglichst missbrauchssicher gestaltet werden, um Steuerverluste zu begrenzen und Steuergerechtigkeit herbeizuführen. Mit der Etablierung weiterer Ausnahmetatbestände ist es nicht getan.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines
Steuervereinfachungsgesetzes 2011

Berlin, 11. Januar 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Steuervereinfachungsgesetzes 2011

Berlin, 11. Januar 2011



Allgemeine Bewertung:

Mit dem Gesetz zur Steuervereinfachung ist angestrebt, „der Vielfalt des gesellschaftlichen Lebens und wirtschaftlichen Lebens gerecht zu werden“. Die „unübersichtliche Kleinteiligkeit“ der anzuwendenden Steuergesetze mit der Folge einer steigenden Beanspruchung des Steuerzahlers bei der Erfüllung seiner Steuerpflicht“ kann nicht bestritten werden. Ob der vorliegende Gesetzesentwurf allerdings einen entscheidenden Einfluss hat, die „Steuerpraxis zu vereinfachen bzw. vorhersehbarer zu gestalten und von unnötiger Bürokratie zu befreien“, muss doch sehr bezweifelt werden.

Zudem steht das Thema Vereinfachung oftmals mit dem Prinzip der Einzelfallgerechtigkeit im Widerstreit. Hier eine „gerechte“ Kompromisslösung zu finden ist zugegebenermaßen nicht einfach. Nach Ansicht des dbb führt jedoch ein „herumdoktern“ an einzelnen Regelungen nicht entscheidend dazu, dass das Einkommensteuerrecht einfacher und gerechter wird. Dies wäre aber im Sinne der meisten (abhängig beschäftigten) Steuerzahler, für die Steuervermeidung und – ausweitung nicht in Frage kommt.

Der dbb setzt seit langem dafür ein, das Einkommensteuerrecht grundlegend zu reformieren. Die zahlreichen Änderungen des Einkommensteuerrechts, allein im Zeitraum von 2004 bis 2009 wurde das Einkommensteuergesetz in 61 Fällen geändert, belasten Bürger und Finanzverwaltung.

Geringere Steuersätze und weniger Ausnahmen, so müsste das Ziel einer Steuervereinfachung lauten. Dass nicht, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, große Nettoentlastungen durchgeführt werden können, ist angesichts der Haushaltslage von Bund, Ländern und Gemeinden nicht überraschend. Allerdings muss man konstatieren, dass sich die konjunkturelle Lage im Vergleich zu der bei Erstellung des Koalitionsvertrages verbessert hat. Insofern stellen sich die Ankündigungen im Koalitionsvertrag eher als Ankündigungsrhetorik denn als ernstzunehmende Absicht dar.

Der Eindruck, dass dieses Steuervereinfachungsgesetz eher als Feigenblatt zu sehen ist, um Fragen nach der Umsetzung des Koalitionsvertrages mit der Antwort bedienen zu können, man habe doch ein umfangreiches Steuervereinfachungsgesetz auf den Weg gebracht, ist offensichtlich.

Ein nahezu aufkommensneutrales, grundlegendes Revirement des Einkommensteuerrechts wäre nach Einschätzung des dbb durchaus möglich. Aus welchen Gründen auch immer die Koalition den Mut nicht aufbringt, ist nicht nachvollziehbar. An Ankündigungen einzelner Koalitionsparteien hat es im Vorfeld nicht gemangelt.

So die beabsichtigten Neuregelungen zur Vereinfachung für die Bürger aber **auch** für die Finanzverwaltung führen, begrüßt der dbb grundsätzlich auch die kleinen Schritte zur Vereinfachung und Entbürokratisierung. Der dbb nimmt im Folgenden zu einzelnen, ausgewählten Gesetzesänderungen Stellung:

Zu Artikel I Nr. 5 (§ 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a)

Zukünftig soll Arbeitnehmer-Pauschbetrag bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit in Höhe von 920 auf 1.000 Euro angehoben werden. Der Einzelnachweis von Werbungskosten entfällt bisher für 21,1 Millionen Steuerpflichtige, dies sind 60,7 Prozent aller steuerpflichtigen Arbeitnehmer. Durch die Anhebung auf 1.000 Euro steigt der Anteil auf 62,3 Prozent. Der Gesetzentwurf stellt völlig zu Recht dar, dass der Erklärungs-, Prüfungs- und Veranlagungsaufwand für Steuerbürger und Finanzverwaltung arbeitsintensiv ist. Angesichts dieser Erkenntnis hätte nach Meinung des dbb eine stärkere Anhebung zu besseren Ergebnissen geführt.

Die jährliche Mehrbelastung der Haushalte durch entgangene Steuereinnahmen beträgt nach Gesetzentwurf 330 Millionen Euro, angesichts der Größenordnungen der Subventionen ist diese Entlastung für die Arbeitnehmer als zu gering einzustufen. Der mit einer höheren Entlastung verbunden gewesene deutliche Abbau von Verwaltungsaufwand hätte eine mutigere Anhebung verdient gehabt.

Zu Artikel I Nr. 8 Buchstabe a (§ 10 Absatz 1 Nr. 5)

Die Kinderbetreuungskosten sollen zukünftig einheitlich als Sonderausgaben eingestuft werden. Dies lehnt der dbb ab. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sind anders zu bewerten als sonstige Kinderbetreuungskosten, da sie der Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen dienen.

Nach Ansicht des dbb dient diese „Vereinfachung“ lediglich dem Zweck der Deckelung mittels des dafür vorgesehenen Höchstbetrages von 4.000 Euro. Auch aus steuersystematischer Sicht handelt es sich bei berufsbedingten Kinderbetreuungskosten um Werbungskosten und nicht um Sonderausgaben.

Zu Artikel I Nr. 14 (§ 25a – neu –)

Nach § 25 Abs. 3 EStG sind Steuerpflichtige nach Ablauf des Veranlagungszeitraumes (Kalenderjahr) verpflichtet eine Steuererklärung abzugeben. Der Gesetzentwurf sieht, vor ein Wahlrecht einzuräumen. Danach können die Steuererklärungen auch für zwei Jahre eingereicht werden. Ob diese Maßnahme eine echte Erleichterung für den Steuerpflichtigen darstellt, sei dahin gestellt.

Da sich der Veranlagungszeitraum naturgemäß nicht verändert, müssen weiterhin zwei Steuererklärungen erstellt werden, vor diesem Hintergrund wird keine substanzielle Entlastung vorgenommen. Es verlängert sich lediglich der Zeitraum der Erstellung, als Folge nimmt z. B. auch der Zeitraum des Ansammlens von Belegen und damit das Risiko des Verlustes, so man über den Arbeitnehmer-Pauschbetrag hinausgehende Werbungskosten geltend machen kann, zu.

Zu Artikel I Nr. 18 (§ 32 Absatz 4 Satz 2 und 3 –neu– bisherige Sätze 2-10)

Kinderfreibeträge bzw. Kindergeld werden nach jetziger Rechtslage nur gewährt, wenn volljährige Kinder nicht mehr als 8.004 Euro beziehen. Diese Freigrenze soll nun wegfallen. Da das bisherige Verfahren sowohl für Eltern als auch für die Finanzämter kompliziert und aufwendig war, ist diese Neuregelung zu begrüßen.

Die bisherige „Fallbeilwirkung“ der Freigrenze ist nach Ansicht des dbb ungerecht. Die Hürden für die widerlegbare Vermutung, dass sich nach einem ersten Berufsabschluss das Kind selber unterhalten kann, dürfen jedoch in der Auslegung nicht zu kompliziert gestaltet werden.

Im Übrigen hält der dbb an seiner Ansicht fest, dass die Absenkung des Höchstalters von 27 auf 25 Jahre zur Gewährung von Kindergeld bzw. der Einräumung des Kinderfreibetrages durch das Steueränderungsgesetz 2007 sachlich nicht gerechtfertigt war.

Verstärkter Einsatz der modernen Informationstechniken

Abschließend sei hinzugefügt, dass der verstärkte Einsatz der modernen Informationstechnik grundsätzlich zu begrüßen ist. Allerdings muss die Sicherheit der Steuerdaten Vorrang haben vor etwaigen Kostenersparnissen.

Zudem muss sichergestellt werden, dass auch ältere Menschen - insbesondere vor dem Hintergrund der durch das Alterseinkünftegesetz ausgeweiteten Besteuerung - ihre Steuererklärung verstehen und ordnungsgemäß abgeben können.



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2013

Berlin, 28. März 2012



Einführung:

Mit dem Entwurf zu einem Jahressteuergesetz 2013 sollen Anpassungen an Recht und Rechtsprechung der Europäischen Union vorgenommen werden. Als Lösung wird vorgeschlagen, das Steuerrecht an Recht und Rechtsprechung der Europäischen Union anzupassen. Ebenso sollen Empfehlungen des Bundesrechnungshofes aufgegriffen werden, die der Sicherung des Steueraufkommens oder der Verfahrensvereinfachung im Besteuerungsverfahren dienen sollen. Diese notwendigen „Reparaturarbeiten“ sind grundsätzlich auch aus Sicht des dbb unumgänglich, jedoch möchte der dbb darauf hinweisen, dass eine grundlegende Vereinfachung - wie auch von der Bundesregierung im öffentlichen Diskurs des Öfteren schon thematisiert - immer noch in weiter Ferne liegt. Komplizierte Sachverhalte bedingen oft komplizierte steuerliche Regelungen, allerdings besteht aus Sicht des dbb gleichwohl ein großes Potenzial insbesondere das Einkommensteuerrecht zu vereinfachen.

Der dbb setzt sich seit langem dafür ein, das Steuerrecht grundlegend zu reformieren. Die zahlreichen Änderungen im Steuerrecht belasten Bürger und Finanzverwaltung.


In diesem Zusammenhang sei auf ein Gutachten des Bundesrechnungshofes (BRH) verwiesen, das am 17.01.2012 dem Bundestag vorgelegt wurde und in dem der BRH zum Ergebnis kam, dass der Vollzug der Steuergesetze und damit die gesetzmäßige Besteuerung der Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet ist. Einen wesentlichen Grund für die dort detailliert aufgeführten Mängel sieht der BRH in der angespannten Personallage der Finanzämter. Es ist aus Sicht des dbb auch ein Gebot der Steuergerechtigkeit, dass es bei gleichen Steuer-sachverhalten nicht aufgrund des Personalmangels zu unterschiedlichen Besteuerungen kommt. Vor dem Hintergrund der angespannten Lage der öffentlichen Haushalte ist es zudem nicht zu tolerieren, dass aufgrund der Personalknappheit auf Steuereinnahmen verzichtet wird.

So die beabsichtigten Neuregelungen zur Vereinfachung für die Bürger aber **auch** für die Finanzverwaltung führen, begrüßt der dbb grundsätzlich auch die kleinen Schritte zur Vereinfachung und Entbürokratisierung.

Der dbb nimmt im Folgenden zu einzelnen, ausgewählten Gesetzesänderungen Stellung:

Zu Artikel 1

Mit dem Gesetz zur Durchführung der gegenseitigen Amtshilfe in Steuersachen (EU-Amtshilfegesetz-EUAHIG) soll, um die Steuern bei grenzüberschreitenden



Steuersachverhalten ordnungsgemäß festsetzen zu können, eine effiziente Zusammenarbeit ermöglicht werden. Hierzu soll vor allem der Informationsfluss zwischen den Steuerbehörden der europäischen Länder verbessert werden. Die Zuständigkeit des Bundeszentralamtes für Steuern für den verbesserten Informationsaustausch ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings gilt auch hier, dass eine Ausweitung des Tätigkeitsbereiches auch mit einer angemessenen Personalausstattung korrespondieren muss.

Zu Artikel 2 Nummer 16 (§ 39a Abs. 1 Satz 3 bis 5 - neu-)


Durch die Neuregelung des § 39a Abs. 1 EStG kann der Arbeitnehmer beantragen, dass die zu berücksichtigenden Freibeträge für zwei statt für ein Kalenderjahr gelten. Da die längere Geltungsdauer eines Freibetrages zum einen zu Verwaltungsvereinfachung führt und zum anderen auch für die Steuerpflichtigen vorteilhaft ist, entsteht hier eine sog. Win-win-Situation, die der dbb uneingeschränkt begrüßt. Dazu zählt auch die Möglichkeit in den Fällen der zweijährigen Geltungsdauer eines Freibetrages die vereinfachte Beantragung eines Freibetrages für das Folgejahr zu ermöglichen.

Zu begrüßen ist ebenfalls, dass die mehrjährige Geltungsdauer der Freibeträge für Menschen mit Behinderungen und Hinterbliebene beibehalten wird.

Zu Artikel 9 Nummer 2 Buchstabe b (§ 4 Nr. 21 UStG)

Durch die Neufassung des § 4 Nr. 21 UStG soll die Terminologie des Artikels 132 Abs. 1 Buchstabe i und j der Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem in das nationale Umsatzsteuerrecht übernommen werden. Hiernach soll die Erziehung von Kindern und Jugendlichen, Schul- und Hochschulunterricht, Aus- und Fortbildung sowie berufliche Umschulung und damit eng verbundener Dienstleistungen und Lieferungen von Gegenständen durch Einrichtungen des öffentlichen Rechts, die mit solchen Aufgaben betraut sind oder anderer Einrichtungen mit von den Mitgliedsstaaten anerkannt vergleichbarer Zielsetzungen steuerbefreit sein. Dies soll auch für natürliche Personen gelten, mithin umfasst dies auch Unterricht, der von Privatlehrern erteilt wird.

Der dbb begrüßt die Zielsetzung des Gesetzgebers, der den Zugang zu Bildungsleistungen nicht durch höhere Kosten versperren will. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der Erhöhung des Ruhestandseintrittsalters ist Bildung und in diesem Zusammenhang auch Weiterbildung von eminent wichtiger Bedeutung. Gleichwohl ist der dbb auch der Meinung, dass das Umsatzsteuersystem dringend einer Erneuerung bedarf. Das



gilt für die nationale Ebene, aber auch für eine mögliche europaweite Angleichung. National sind die teilweise nicht zu begründenden Widersprüche bei der Einteilung von Steuersachverhalten zum ermäßigten und vollen Steuersatz aufzulösen.

Zu Artikel 17 Nummer 1 Buchstabe a

Die Änderung der Verordnung zur Durchführung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes und die damit einhergehende Einführung der elektronischen Vermögensbildungsbescheinigung wird vom dbb begrüßt, da sie verwaltungsvereinfachend wirkt und die Mitarbeiter der Finanzverwaltung entlastet. Sie ist im Übrigen Folge der Zuwendung zum elektronischen Steuerverfahren und damit notwendig, um die Vorteile der elektronischen Steuererklärung im ganzen Maße auszuschöpfen.

zu dem Referentenentwurf
eines Gesetzes zur Anerkennung
der Lebensleistung in der Renten-
versicherung (RV-Lebensleistungs-
anerkennungsgesetz)

Berlin, 12. April 2012

Stellungnahme

zu dem Referentenentwurf eines

Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung
in der Rentenversicherung
(RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz)

Berlin, 12. April 2012

I. Allgemeine Bewertung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist für die meisten Menschen der zentrale Baustein ihrer Alterssicherung. Dabei gewährleistet die paritätisch umlagefinanzierte, lohn- und beitragsbezogene gesetzliche Rente seit Jahrzehnten Monat für Monat eine sichere Altersversorgung.

Die Rentenreformmaßnahmen der vergangenen Jahre dienten im Wesentlichen der Definition und der Sicherung bestimmter Beitragssatzziele, um die Belastungen der Beitragszahler auch in den kommenden Jahrzehnten in einem adäquaten Rahmen zu halten. Dabei ist das frühere Sicherungsziel Lebensstandardwahrung der gesetzlichen Rentenversicherung preisgegeben worden. Die Niveauabsenkungen in der Rentenversicherung führen zu deutlich geringeren Renten, eine Entwicklung, die noch nicht abgeschlossen ist.


Die bisherigen Rentenreformmaßnahmen werden nach Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung zu einem Absinken des Netto-Rentenniveaus vor Steuern von derzeit 52,7 % auf 43,8 % bis zum Jahr 2030 führen.

Berechnungen des Sachverständigenrats zu Folge muss ein Durchschnittsverdiener momentan ca. 25 Jahre Beiträge einzahlen, um eine gesetzliche Rente in Höhe des Grundsicherungsniveaus von rd. 660 € zu erhalten, ein Arbeitnehmer mit lediglich 60 % des Durchschnittsverdienstes benötigt hierfür 41 Jahre. Bezogen auf das heutige Grundsicherungsniveau wird ein Durchschnittsverdiener im Jahr 2030 30 Jahre mit Rentenbeiträgen benötigen, um dies zu erreichen.

Zudem werden die sich wandelnden Erwerbsbiographien mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen, geringfügiger Beschäftigung und „Kleinselbstständigkeit“ zu geringeren Rentenanwartschaften führen.

Auch die Koalition von CDU/CSU und FDP konstatiert in ihrer Koalitionsvereinbarung von 2009, „dass durch veränderte wirtschaftliche und demographische Strukturen in Zukunft die Gefahr einer ansteigenden Altersarmut besteht.“

Aktuell ist Altersarmut zwar kein herausragendes sozialpolitisches Problem. Die Sicherungssysteme - insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung - erfüllen ihren Zweck. Im Jahr 2008 lag die Armutsquote (Einkommen weniger als 60 % des Medians) über 64jähriger bei 15 %, mithin auf dem Niveau der Gesamt-




bevölkerung (15,5 %). Armut konzentriert sich aktuell jedoch auf Alleinerziehende (37,5 %) und Arbeitslose (62 %). Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erhielten zuletzt gerade 2,4 % der über 65jährigen.

Der Koalitionsvertrag sah vor, eine Regierungskommission einzurichten, die einen Vorschlag erarbeiten sollte, damit „sich die private und betriebliche Altersvorsorge auch für Geringverdiener lohnt und auch diejenigen, die ein Leben lang Vollzeit gearbeitet und vorgesorgt haben, ein Alterseinkommen oberhalb der Grundsicherung erhalten, das bedarfsabhängig und steuerfinanziert ist.“ Anstelle der ursprünglich vorgesehenen Regierungskommission hat das BMAS im September 2011 den „Regierungsdialog Rente“ gestartet. Mit diesem Dialog sollte eine breite Beteiligung unter anderem der Sozialverbände, der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände, der Wissenschaft und weiterer relevanter Gruppen ermöglicht werden.

Die Bezeichnung „RV-Lebensleistungsgesetz“ als Ergebnis des Rentendialogs weckt Erwartungen, die der vorliegende Referentenentwurf nur ansatzweise erfüllt.

Kernstück des Gesetzentwurfs ist die Gewährung von Zuschuss-Entgeltpunkten bei geringem Arbeitsentgelt (sog. Zuschussrente). Den Ausführungen auf Seite 2 des Entwurfs (unter „B. Lösung“) zufolge sollen dadurch *„Menschen bessergestellt werden, die wenig verdient, aber lange gearbeitet und zusätzlich vorgesorgt haben“*. Diese Zielsetzung ist prinzipiell zu begrüßen. Die vorgeschlagene Zuschussrente erscheint von ihren Voraussetzungen jedoch zu eng zu sein, um tatsächlich signifikant einen Beitrag gegen Altersarmut leisten zu können. Das gilt für die erforderlichen Zeiträume ebenso wie die Verpflichtung zur zusätzlichen Vorsorge. Anzuerkennen ist zwar, dass künftig eine durchgehende Erwerbsbiografie mit entsprechender Vorsorge zu einem regelmäßig oberhalb der Grundsicherung liegenden Alterseinkommen führen würde und damit auch ein Anreiz zur zusätzlichen Altersvorsorge gesetzt wird. Die dazu vorgesehenen Neuregelungen sind jedoch äußerst kompliziert, verursachen einen hohen Bürokratieaufwand, erscheinen teilweise ungerecht und werden voraussichtlich nur bei relativ wenigen künftigen Rentner(inne)n zu höheren Leistungen führen. In Anbetracht dessen steht der dbb der geplanten Zuschussrente eher kritisch gegenüber.

Nicht akzeptabel ist auch, dass das Reha-Budget erst ab 2017 aufgestockt werden soll. Die betreffende Neuregelung ist wegen der unzureichenden Begründung nicht nachvollziehbar und wird in der vorliegenden Ausgestaltung den demografischen Notwendigkeiten keinesfalls gerecht.



Grundsätzlich positiv bewertet der dbb dagegen die geplanten Erleichterungen bei der Kombination von Rente und Teilzeitarbeit (sog. Kombirente), die Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und die neu vorgesehene Möglichkeit für Arbeitgeber, freiwillige Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. Aber auch bei diesen Komponenten des Reformpakets besteht noch Nachbesserungsbedarf. Insoweit wird auf die nachstehenden Ausführungen unter II. verwiesen.

Darüber hinaus stehen noch die weitere Angleichung der Renten in den östlichen Bundesländern sowie eine Lösung für besondere Härtefallgruppen aus. Auch dies hat mit der Anerkennung von Lebensleistung zu tun.

II. Stellungnahme zu den einzelnen Komponenten des Reformpakets

1. Zuschussrente

Der Vorschlag einer Zuschuss-Rente war bereits im Rahmen des „Regierungsdialogs Rente“ kontrovers diskutiert worden. Der vorliegende Referentenentwurf sieht eine überarbeitete Fassung dieses Vorschlags vor, der mit der Anhebung bereits erworbener Entgeltpunkte an die vom dbb geforderte „Rente nach Mindestentgeltpunkten“ anknüpft. Die betreffenden Neuregelungen haben jedoch nach wie vor noch folgende Mängel bzw. Nachteile:

- Der in Art. 2 Nr. 11 definierte Personenkreis, der Anspruch auf die Zuschussrente haben soll, ist zu eng gefasst: Am stärksten von Altersarmut bedroht sind nicht die langjährig Versicherten, sondern Menschen mit Lücken in ihren Erwerbsbiographien (z. B. Langzeitarbeitslose) sowie Menschen, die über längere Zeiträume nur sehr geringe Einkommen hatten und deswegen keine zusätzliche Altersvorsorge betreiben konnten. Diese Personengruppen werden die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuschussrente aber wohl kaum erfüllen können.
- Wer die hohen Anspruchsvoraussetzungen nur knapp verfehlt – also z. B. nur 44 Versicherungs- oder nur 34 Beitragsjahre aufweist oder zu spät mit der zusätzlichen Altersvorsorge begonnen hat, erhält keine Zuschussrente. Dieses „Alles oder nichts“-Prinzip führt zu ungerechten Verteilungsergebnissen.
- Die zusätzliche (private oder betriebliche) Altersvorsorge basiert auf dem Freiwilligkeitsprinzip. Wenn die Gewährung der Zuschussrente an die zusätzliche Altersvorsorge geknüpft wird, wirkt letztere jedoch wie eine obli-

gatorische Vorsorge.

- Da bei der Gewährung der Zuschussrente nicht nur das Einkommen des Anspruchsberechtigten, sondern auch das Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners angerechnet werden soll, werden Versicherungs- und Fürsorgeprinzip miteinander vermischt. Die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung beruht aber wesentlich darauf, dass sich ihre Leistungen grundsätzlich am Versicherungsprinzip orientieren. Im Übrigen erscheint es nicht nur „ungerecht“, sondern auch verfassungsrechtlich bedenklich, wenn Personen, die von ihrem Ehegatten dauernd getrennt oder in einer sog. „wilden Ehe“ leben, höhere Zuschussrenten erhalten als vergleichbare Personen, die mit ihrem Ehe- oder Lebenspartner zusammenleben. Auch die unterschiedliche Behandlung verschiedener Arten von Einkommen und Vermögen führt zu nicht optimalen Verteilungsergebnissen.
- Die entsprechende Einkommensprüfung und -anrechnung führt bei den Rentenversicherungsträgern zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand, der jedenfalls mit dem vorhandenen Personal nicht zu bewältigen ist.
- Schließlich ist auch nicht erkennbar, dass die Zuschussrente die Angewiesenheit auf Grundsicherungsleistungen umfassend vermeiden kann. So ist es zum Beispiel durchaus denkbar, dass langjährig versicherte Personen, die in Regionen mit hohen Mietpreisen wohnen, trotz des Bezugs einer Zuschussrente zum Sozialamt gehen müssen, um ergänzende Grundsicherung oder Wohngeld zu beantragen.

Es ist zu besorgen, dass durch die Zuschussrente die jetzigen für Frauen nachteiligen Strukturen manifestiert und dadurch falsche Anreize geschaffen bzw. perpetuiert werden. Nach wie vor wird dies durch bestehende Anreize z.B. das Alleinerntermodell im Steuerrecht begünstigt. Frauen sind überproportional häufig in geringfügigen und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu finden und haben ungünstige Steuerklassen mit hohen Abzügen (oder sie sind überhaupt nicht berufstätig). Die Zuschussrente stopft für langjährig Erwerbstätige aufgrund dieser Strukturen entstandene Lücken, statt nachhaltig die strukturellen Defizite zu beheben. Besser sollte bereits im Erwerbsleben dafür gesorgt werden, Altersarmut zu vermeiden.

2. Erleichterungen bei der Kombination von Rente und Teilzeitarbeit (Kombirente)


Die derzeit geltenden Teilrenten-Regelungen nach § 42 SGB VI und die daran anknüpfenden Hinzuverdienstbegrenzungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme



einer Altersrente (§ 34 Abs. 2 und 3 SGB VI) sind in mehrfacher Hinsicht unbefriedigend:

- Insbesondere die Regelungen zu den Hinzuverdienstgrenzen sind für Laien nur schwer verständlich und verursachen bei den Rentenversicherungsträgern einen erheblichen Verwaltungsaufwand.
- Wenn Bezieher einer vorgezogenen Altersrente noch eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, tun sie dies nur in seltenen Fällen aus reiner Arbeitslust, sondern wohl eher, weil sie auf den Hinzuverdienst finanziell angewiesen sind. Viele der Betroffenen versuchen deshalb auch, die Teilzeitbeschäftigung so zu gestalten, dass ihr Gehalt möglichst nah an die individuelle Hinzuverdienstgrenze heranreicht. Ein nur geringer Anstieg des Hinzuverdienstes (z. B. aufgrund einer Tariflohnerhöhung) kann dann aber zu einer drastischen Kürzung der Rente führen, so dass sich das Gesamteinkommen entsprechend verringert.
- Wenn die betroffenen Rentner(innen) – ohne böse Absicht – versäumt haben, dem Rentenversicherungsträger einen Anstieg des Hinzuverdienstes sofort zu melden, kann es später zu erheblichen Rückzahlungsforderungen kommen. Wegen der stufenförmigen Gestaltung der Teilrenten (in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln einer Vollrente) ist die Rückzahlungsforderung aber meistens deutlich höher als der Betrag, um den die jeweilige Hinzuverdienstgrenze überschritten wurde. Dies löst dann wiederum (verwaltungs-)aufwendige Widerspruchsverfahren aus, die für die Betroffenen in der Regel erfolglos enden.
- Die bestehenden Gesetzesvorschriften zu den Teilrenten eignen sich schlecht für tarifvertragliche Regelungen über einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Nicht zuletzt deswegen ist die Möglichkeit, eine vorgezogene Altersrente als Teilrente zu beziehen und daneben noch einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, in der Praxis bislang kaum genutzt worden.

In Anbetracht dessen begrüßt der dbb das Vorhaben, die bisherigen Teilrentenregelungen gänzlich aufzuheben und stattdessen die sog. Kombirente mit stufenlosen Hinzuverdienstmöglichkeiten einzuführen. Positiv bewertet der dbb vor allem die vorgesehene Neufassung des § 34 Abs. 3 SGB VI, wonach für die Berechnung der individuellen Hinzuverdienstgrenze künftig das höchste Bruttoeinkommen, das der oder die Betreffende in den letzten 15 Jahren erzielt hat, maßgebend sein soll. Hierdurch wird es Arbeitnehmer(inne)n, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr vollschichtig arbeiten können oder wollen, besser als bisher ermöglicht, gleitend aus dem Job auszusteigen und trotzdem das bisherige Einkommensniveau in etwa beizubehalten.



Positiv ist auch zu bewerten, dass der tatsächlich erzielte Hinzuverdienst künftig nur noch einmal jährlich statt bisher monatlich überprüft werden soll und hieraus resultierende Änderungen der Rentenhöhe nur für die Zukunft wirken sollen (§ 34 Abs. 2 SGB VI -neu- i. V. m. §§ 18d und 18e SGB IV). Rentner(innen), die die Hinzuverdienstgrenze überschritten haben, hätten somit – anders als bei den bisherigen Teilrenten – künftig keine Rückzahlungsforderungen der Rentenversicherungsträger mehr zu befürchten.


Problematisch erscheint jedoch, dass die neue – relativ hohe – Hinzuverdienstgrenze auch beim Bezug einer Vollrente gelten soll. Bisher haben viele Arbeitnehmer(innen) von der Beantragung einer vorgezogenen Altersrente als Vollrente abgesehen, weil sie dann nur max. 400 Euro pro Monat hinzuverdienen durften, zugleich aber mehr oder wenige hohe Rentenabschläge in Kauf nehmen mussten. Bei der geplanten Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeiten besteht die Gefahr, dass diese Arbeitnehmer(innen) animiert werden, nun doch eine vorgezogene Altersrente zu beantragen, dabei jedoch übersehen, dass sie ihre Einkommenssituation durch den Hinzuverdienst nur noch wenige Jahre lang verbessern können, der jeweilige Rentenabschlag (max. 14,4 %) aber lebenslang bestehen bleibt.

Nach Meinung des dbb wäre es deshalb sinnvoller, die Hinzuverdienstgrenze bei Vollrenten relativ niedrig zu halten und vorrangig die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrenten anzuheben. Der Bezug einer Teilrente sollte außerdem nicht erst ab Vollendung des 63. Lebensjahres, sondern schon ab dem 60. Lebensjahr ermöglicht werden. Dies würde den schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben für einen größeren Teil der Beschäftigten attraktiv und zugleich finanziell tragbar machen.

Der mit den verbesserten Hinzuverdienstregelungen jedenfalls steigende Beratungsbedarf muss bei den Rentenversicherungsträgern in personeller Hinsicht unterfüttert werden.

3. Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente

Die in Art. 2 Nrn. 8 und 40 vorgesehene stufenweise Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr schreibt den bisherigen Fünf-Jahres-Abstand zur Regelaltersgrenze auch für die Zukunft fest. Diese Neuregelung hätte allerdings schon im Rahmen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes getroffen werden können resp. müssen; sie wird also – wie in der Gesetzesbegründung (auf Seite 27) zugestanden wird – nur „nachgeholt“. Ihre volle Wirkung, nämlich die Verlängerung der Zurechnungszeit um zwei Jahre, entfaltet



die besagte Neuregelung im Übrigen erst bei Rentenzugängen ab dem Jahr 2029.

Für die derzeit vorhandenen Bezieher von Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrenten ergeben sich hierdurch jedoch keinerlei Verbesserungen. Nicht wenige dieser Rentenbezieher sind aber schon jetzt auf ergänzende Sozialhilfeleistungen nach dem SGB XII angewiesen. Im Hinblick darauf ist die geplante Verlängerung der Zurechnungszeit völlig wirkungslos. Die angestrebte Reduzierung von Altersarmut wird dadurch – jedenfalls vorerst – nicht erreicht.


Nicht ausreichend ist auch die in Art. 2 Nr. 13 vorgesehene Ergänzung des § 73 Satz 1 SGB VI, wonach bei Erwerbsminderungsrenten Entgeltpunkte für die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht berücksichtigt werden, „wenn sich dadurch ein höherer Wert aus der Vergleichsbewertung ergibt“. Hierbei gilt es Folgendes zu bedenken: Volle oder teilweise Erwerbsminderung tritt nur relativ selten „von heute auf morgen“ ein (z. B. nach einem Unfall oder einem Schlaganfall). Im Regelfall geht dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente vielmehr ein längerer Bezug von Krankengeld und ggfs. anschließend auch noch von Arbeitslosengeld (nach § 125 SGB III) voran. Vielfach wechseln die Betroffenen auch von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung, weil sie krankheitsbedingt nicht mehr im Stande sind, die vorherige Anzahl an Arbeitsstunden zu leisten.

Die daraus resultierenden rentenrechtlichen Nachteile werden durch die geplante Nichtberücksichtigung der Entgeltpunkte aus den letzten vier Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung aber nur teilweise ausgeglichen. Der dbb schlägt stattdessen vor, die letzten vier Jahre vor dem Beginn der Erwerbsminderungsrente – sofern dies günstiger ist – mit dem Durchschnitt der zuvor erzielten Entgeltpunkte zu bewerten.

4. Freiwillige Zusatzbeiträge

Die in Art. 2 Nr. 27 vorgesehene Neuregelung, wonach die Arbeitgeber künftig für einzelne Beschäftigte oder für bestimmte Gruppen von Beschäftigten freiwillige Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten können, ist insofern positiv zu bewerten, als die betroffenen Arbeitnehmer(innen) dadurch höhere Rentenanwartschaften erwerben.

Ob und inwieweit diese Neuregelung in der Praxis sinnvoll genutzt wird, wird allerdings entscheidend davon abhängen, wie viele tarifvertraglichen Vereinbarungen hierzu getroffen werden und welche Arbeitnehmergruppen von diesen Tarifvereinbarungen profitieren. Die besagte Neuregelung sollte jedenfalls nicht zu einer Schwächung des Systems der betrieblichen Altersversorgung führen.



Der dbb plädiert im Übrigen dafür, nicht nur den Arbeitgebern, sondern auch den Arbeitnehmer(innen) die Möglichkeit zu geben, freiwillige Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. Dann könnten auch diejenigen Arbeitnehmer(innen) zusätzliche Altersvorsorge betreiben, die keine betriebliche Altersversorgung haben und denen eine kapitalgedeckte private Altersvorsorge angesichts der jüngeren Entwicklung an den Finanzmärkten zu unsicher erscheint.


5. Anpassung des Reha-Budgets an die demografische Entwicklung

Die gesetzlich (durch § 220 i. V. m. § 287b SGB VI) vorgegebene Ausgaben-Obergrenze für Leistungen zur Teilhabe (= sog. Reha-Budget) wird schon seit Jahren vollständig ausgeschöpft; in 2012 wird die betreffende Obergrenze wahrscheinlich sogar deutlich überschritten. Wenn dieser Fall eintritt, müssten die Ausgaben für Reha-Leistungen im übernächsten Jahr, also in 2014, entsprechend vermindert werden (§ 220 Abs.1 Satz 2 SGB VI). Da die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1965 aber schon jetzt in der reha-intensiven Lebensphase (45. bis 65. Lebensjahr) sind, ist damit zu rechnen, dass der Bedarf an Reha-Leistungen in den nächsten Jahren nicht abnehmen, sondern weiter steigen wird.

In Anbetracht dessen ist es nach Meinung des dbb nicht akzeptabel, dass das Reha-Budget nach Art. 2 Nr. 45 des vorliegenden Referentenentwurfs erst ab 2017 durch die Berücksichtigung einer Demografiekomponente aufgestockt werden soll.

Aus der Gesetzesbegründung ist leider nicht zu entnehmen, auf welcher (statistischen) Grundlage die Demografiekomponente berechnet worden ist. Von daher ist auch nicht nachvollziehbar, warum diese Komponente schon jetzt bis 2050, also für 34 Jahre im Voraus, festgeschrieben werden soll und warum sie dabei nur in 11 Jahren, nämlich von 2017 bis 2020 und von 2044 bis 2050, budgeterhöhend wirken soll.

Wenn die im Referentenentwurf vorgesehene Festsetzung der Demografiekomponenten für den Zeitraum von 2017 bis 2050 im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht mehr geändert wird, werden die Rentenversicherungsträger in den nächsten Jahren gezwungen sein, Reha-Anträge noch häufiger als bisher schon abzulehnen. Dies steht jedoch nicht im Einklang mit dem Grundsatz „Reha vor Rente“ und ist letztlich auch volkswirtschaftlich kontraproduktiv, denn dann werden die krankheitsbedingten Aufwendungen, so z.B. der Arbeitgeber für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, die Ausgaben der Kranken-



kassen für Krankengeld und die Ausgaben der Rentenversicherungsträger für Erwerbsminderungsrenten, spürbar steigen.

Der dbb erwartet deshalb, dass das Reha-Budget nicht erst ab 2017, sondern schon ab 2013 deutlich aufgestockt wird und dass im weiteren Gesetzgebungsverfahren offengelegt wird, wie die neue Demografiekomponente berechnet worden ist. Ggfs. muss die betreffende Berechnungsmethode dann noch einmal überdacht und in geeigneter Weise korrigiert werden.

6. Altersvorsorgepflicht für Selbständige


Der dbb begrüßt die Absicht, Selbstständige zu einer Altersvorsorge zu verpflichten, es ihnen aber freizustellen, ob sie sich der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig anschließen oder eine private Versicherung abschließen. Ziel muss eine Unabhängigkeit von staatlicher Fürsorge im Alter sein. Die beabsichtigten Übergangsregeln werden unterstützt. Die Beiträge müssen aber tatsächlich so gestaltet werden, dass eine Absicherung oberhalb der Grenze der Grundsicherung im Alter erreicht wird.

Bereits zu Beginn des Rentendialogs hatte der dbb zur (präventiven) Bekämpfung von Altersarmut gefordert, diesem generellen Problem zu begegnen: Im Gegensatz zur Absicherung gegen Krankheitsrisiken, zu der jeder verpflichtet ist, besteht derzeit keine Verpflichtung, eine Alterssicherung zu unterhalten.

So haben insbesondere viele sogenannte Solo-Selbstständige eine lückenhafte Absicherung im Alter. Das ist in doppelter Hinsicht problematisch. Zum einen ist die soziale Lage der Betroffenen nach Abschluss der Erwerbsphase häufig prekär. Auf der anderen Seite können sich die Betroffenen darauf verlassen, zumindest Alterseinkünfte in Höhe der Grundsicherung zu erhalten, die der Steuerzahler zu finanzieren hat. Es ist daher erforderlich, generell den Nachweis einer sinnvollen Alterssicherung zu verlangen. Dazu gehören ganz unproblematisch die Systeme der gesetzlichen Rentenversicherung, der berufsständischen Alterssicherungssysteme und die Beamtenversorgung. Betroffen wären mithin alle, die dort nicht abgesichert sind und auch keine (ausreichende) private Altersvorsorge betreiben.

Gerade bei Kleinselbstständigen könnte eine obligatorische Alterssicherung zum Schließen einer Schutzlücke beitragen und auch Kosten für die Allgemeinheit bei Sozialleistungsbezug im Alter reduzieren.

7. Verbraucherfreundliches Riestern



Neuregelungen, um gute von schlechten Angeboten zu unterscheiden, sind zu begrüßen. Gleichwohl sind Anlagen bei privaten Anbietern nicht unproblematisch, weil Abschluss- und Verwaltungskosten die Renditen stark beeinträchtigen. Insofern sind Deckelungen von Kostenbestandteilen von Rie-ster-Verträgen ebenso Ziel führend, wie eine staatliche Kontrolle der Rie-ster-Produkte durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Ba-Fin). Dazu gehört auch die verpflichtende Weitergabe der Risikoüberschüsse zu einem möglichst hohen Prozentsatz.

8. Renten in den östlichen Bundesländern

Der Koalitionsvertrag nimmt sich auch des Themas „Renten in den neuen Bundesländern“ an. Das RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz, als voraussichtlich zentrales Rentenreformvorhaben dieser Legislaturperiode, tut das leider nicht.

Auch im 21. Jahr nach der Wiedererlangung der staatlichen Einheit ist der aktuelle Rentenwert (Ost) deutlich niedriger als der im Altbundesgebiet geltende aktuelle Rentenwert.

Dies ist in mehrfacher Hinsicht außerordentlich problematisch:

Zunächst sind die Lebenshaltungskosten in Ost und West weitgehend angeglichen und insgesamt weiterhin im Steigen begriffen, so dass den Beziehern der - bei gleicher Erwerbsbiographie - niedrigeren Alterseinkünfte in den neuen Bundesländern deutlich weniger Kaufkraft zur Verfügung steht. Dieser Sachverhalt wird noch verstärkt, wenn die in den neuen Bundesländern wesentlich geringere Verbreitung von Bezügen aus der betrieblichen und privaten Altersversorgung bzw. das durchschnittlich deutlich niedrigere Vermögen und auch der wesentlich seltenere Grundbesitz der älteren Generation in den neuen Bundesländern mit berücksichtigt werden.

Zu Recht erwarten die Menschen in den neuen Bundesländern daher eine zügige Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den aktuellen Rentenwert. Der dbb unterstützt die Forderung nach einer kurzfristigen Angleichung. Entsprechende Konzepte liegen vor. So wäre ein Modell, das innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine stufenweise Anhebung der Renten im Beitrittsgebiet auf Westniveau durch einen Zuschlag vorsieht, durchaus zielführend. Damit wird zum einen sichergestellt, dass den teilweise bereits im fortgeschrittenen Alter befindlichen Betroffenen eine verlässliche Perspektive eröffnet wird. Andererseits kann die notwendige Höherwertung der Einkommen in den neuen Bundesländern weiterhin über den Umrechnungsfaktor erfolgen, um Schutzlücken für die Rentenversicherungspflichtigen zu vermeiden.

zu dem Referentenentwurf
eines Gesetzes zur Anerkennung
der Lebensleistung in der Renten-
versicherung (RV-Lebensleistungs-
anerkennungsgesetz)

Berlin, 12. April 2012

Die Erfüllung dieser Forderung würde jedoch noch nicht allen Rentnerinnen und Rentnern im Osten Deutschlands hinreichend gerecht, da eine Reihe von Menschen durch die unzureichende Berücksichtigung von Tatbeständen aus dem DDR-Rentenrecht im bundesdeutschen Recht besonders benachteiligt wird.

Das Rentenüberleitungsrecht hat dabei negative Auswirkungen auf alle ehemaligen Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens. So liegen die Renten der beispielsweise betroffenen ehemaligen Krankenschwestern nach 40 Jahren im Beruf im Durchschnitt bei ca. 700 Euro. Dieser Missstand muss beseitigt werden. Dies wäre auch ein Beitrag gegen Altersarmut.

Die zweite Gruppe außergewöhnlich stark betroffener Rentner ist die der Professoren und leitenden Wissenschaftler in den neuen Bundesländern, die nach dem 30.06.1995 – dem Auslaufen entsprechender Übergangsregelungen - in Rente gegangen sind. Die durchschnittliche gesetzliche Rente dieses Personenkreises beträgt rund 1.650 Euro. Die Altersversorgung ist damit bis zu mehrere hundert Euro niedriger als die Altersversorgung vergleichbarer Akademiker, die nicht in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland übernommen worden sind.

Telefon: 030 2663-1000
Telefax: 030 2663-1001
E-Mail: post@dbb.de
Internet: www.dbb.de

An die
Bundeskanzlerin
Frau Dr. Angela Merkel, MdB
11012 Berlin

Berlin, den 25. Februar 2008

Sehr geehrte Frau Bundeskanzlerin,

dem Verlauten nach beabsichtigen Sie die noch bestehenden einigungsbedingten Probleme einer Lösung zuzuführen. Ich begrüße diese Absicht ausdrücklich. Auch der dbb bemüht sich um die endgültige Herstellung einheitlicher Lebensbedingungen in den alten und den neuen Bundesländern.

Ein Punkt, in dem dieses Problem besonders augenfällig wird, ist die Situation der Rentnerinnen und Rentner in den neuen Bundesländern. Auch im 18. Jahr nach der Wiedererlangung der staatlichen Einheit ist der aktuelle Rentenwert (Ost) um rund zwölf Prozent niedriger als der im Altbundesgebiet geltende aktuelle Rentenwert.

Dies ist in mehrfacher Hinsicht außerordentlich problematisch:

Zunächst sind die Lebenshaltungskosten in Ost und West weitgehend angeglichen und insgesamt weiterhin im Steigen begriffen, so dass den Beziehern der - bei gleicher Erwerbsbiographie - niedrigeren Alterseinkünfte in den neuen Bundesländern deutlich weniger Kaufkraft zur Verfügung steht. Dieser Sachverhalt wird noch verstärkt, wenn die in den neuen Bundesländern wesentlich geringere Verbreitung von Bezügen aus der betrieblichen und privaten Altersversorgung bzw. das durchschnittlich deutlich niedrigere Vermögen und auch der wesentlich seltenere Grundbesitz der älteren Generation in den neuen Bundesländern mit berücksichtigt werden.

Zu Recht erwarten die Menschen in den neuen Bundesländern daher eine zügige Anpassung des aktuellen Rentenwerts (Ost) an den aktuellen Rentenwert. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Leistungen nach dem SGB II bereits seit 01.07.2006 in Ost und West identisch sind, während die Renten im Osten seit Jahren auf dem niedrigeren Niveau verharren. Der dbb unterstützt die Forderung nach einer kurzfristigen Angleichung. Entsprechende Konzepte liegen vor. So wäre ein Modell, das innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine stufenweise Anhebung der Renten im Beitrittsgebiet auf Westniveau durch einen Zuschlag vorsieht, durchaus zielführend. Damit wird zum einen sichergestellt, dass den teilweise bereits im fortgeschrittenen Alter befindlichen Betroffenen eine verlässliche Perspektive eröffnet wird. Andererseits kann die notwendige Höherwertung der Einkommen in den neu-

en Bundesländern über den Umrechnungsfaktor weiterhin erfolgen, um Schutzlücken für die Rentenversicherungspflichtigen zu vermeiden. Eine entsprechende Forderung hatte der dbb bereits in seiner Stellungnahme zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz erhoben.

Die Erfüllung dieser Forderung würde jedoch noch nicht allen Rentnerinnen und Rentnern im Osten Deutschlands hinreichend gerecht, da eine Reihe von Menschen durch die unzureichende Berücksichtigung von Tatbeständen aus dem DDR-Rentenrecht im bundesdeutschen Rentenrecht besonders benachteiligt wird.

An dieser Stelle möchte ich Sie auf zwei hiervon besonders betroffene Personengruppen hinweisen:

1. Die Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens in der DDR hatten nur geringe Einkommen. Nach 10jähriger Tätigkeit hatte dieser Personenkreis Anspruch auf einen besonderen Steigerungsfaktor von 1,5 Prozent des Durchschnittsverdienstes der letzten 20 Jahre für jedes Jahr der Tätigkeit in diesem Sektor. Dieser besondere Steigerungssatz wurde in Würdigung der physischen und psychischen Belastungen im Beruf im Verhältnis zu den geringen Arbeitsentgelten gewährt. Das Rentenüberleitungsrecht hat dabei negative Auswirkungen auf alle ehemaligen Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens.

Betroffen sind zum einen die Bestandsrentner und -rentnerinnen zum 31.12.1991, bzw. Versicherte, die in den Jahren 1992 und 1993 verrentet wurden. Diese erhalten schon seit vielen Jahren keine Rentenerhöhungen, weil der in der Rentenberechnung einbezogene besondere Steigerungssatz als Auffüllbetrag bzw. Rentenzuschlag seit 1996 bei jeder Rentenerhöhung abgeschmolzen wird. Bei Rentenzugang bis zum 31.12.1996 wurde der besondere Steigerungssatz zwar noch übergangsweise berücksichtigt. Der daraus folgende Übergangszuschlag verringert sich jedoch ebenfalls mit jeder Rentenanpassung. Für danach in Rente gegangene Menschen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen führt die Zugrundelegung der regelmäßig niedrigen erzielten Einkünfte zu geringen Renten, selbst bei langen Versicherungszeiten. So liegen die Renten der beispielsweise betroffenen ehemaligen Krankenschwestern nach 40 Jahren im Beruf im Durchschnitt bei ca. 700 Euro. Dieser Missstand muss beseitigt werden.

2. Die zweite Gruppe außergewöhnlich stark betroffener Rentner ist die der Professoren und leitenden Wissenschaftler in den neuen Bundesländern, die nach dem 30.06.1995 in Rente gegangen sind. Nach der deutschen Vereinigung wurde nur eine relativ kleine Anzahl von Akademikern des Beitrittsgebietes als Professoren von universitären Einrichtungen und als leitende Wissenschaftler in außeruniversitären Forschungsinstituten nach fachlicher Evaluierung und Überprüfung der politischen Integrität in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland übernommen. Die Professoren und leitenden Wissenschaftler im Angestelltenverhältnis mit einem Renteneintritt vom 01.07.1995 bis zum 31.12.2001 erhalten nur eine gesetzliche Rente und diejenigen mit einem Renteneintritt ab 01.01.2002 daneben eine Rente aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Die durchschnittliche gesetzliche Rente dieses Personenkreises beträgt rund 1.650 Euro; die Ansprüche aus der Zusatzversorgung zwischen 165 und 225 Euro. Das Versorgungsniveau liegt damit bei nur rund 30 bis 40 Prozent der letzten Bruttoarbeitsbezüge.

Die Altersversorgung für die übernommenen Professoren und leitenden Wissenschaftler im Angestelltenverhältnis ist damit bis zu mehrere hundert Euro niedriger als die Altersversorgung vergleichbarer Akademiker, die nicht in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik übernommen worden und als Bestandsrentner bis zum 31.12.1991 aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Bei diesen und denjenigen Rentnern, die unter die Übergangsregelung bis zum 30.06.1995 fielen, wurden noch die Vorschriften zur Altersversorgung der Intelligenz angewendet, die bei Eintritt in den Ruhestand eine Versorgung von 80 bzw. 60 Prozent der letzten Bruttoarbeitsbezüge vorsahen.

Das bedeutet, dass sich die von den Akademikern im vereinten Deutschland zurückgelegte Berufszeit, die bis zu 38 Prozent der Gesamterwerbszeit ausmacht, im vereinten Deutschland eine konkrete Kürzung der Altersversorgung bewirkt. Aus Sicht des dbb muss für diesen Personenkreis eine befriedigende Lösung gefunden werden. Hierzu hatte der dbb bereits im Jahr 1999 ein Zusatzversorgungssystem „sui generis“ vorgeschlagen, das die gesetzliche Rente ergänzt und insgesamt eine zumindest annähernd gleich hohe Altersversorgung wie die der entsprechenden Personen-/Berufsgruppen in den alten Bundesländern sicherstellt. Hierbei erscheint auch eine „Fondslösung“ denkbar, bei der neben dem Bund auch die betroffenen neuen Länder Mittel zur Finanzierung der zeitlich begrenzt anfallenden zusätzlichen Ansprüche bereit stellen.

Die Renten haben neben der materiellen Sicherungsfunktion einen hohen ideellen Wert. Sie bilden die Lebensleistung der Rentnerinnen und Rentner ab. Insoweit wird das Vorenthalten von Leistungen von den Betroffenen in besonderem Maße auch als Verweigerung der Anerkennung ihrer Erwerbsbiographien wahrgenommen.

Ich appelliere an Sie, sehr geehrte Frau Bundeskanzlerin, die Altersversorgung der Menschen in den neuen Bundesländern so schnell wie möglich an das Niveau im Westen anzugleichen und auch die weitergehenden oben genannten Ungerechtigkeiten bei bestimmten Personengruppen zu beseitigen. Meines Erachtens wäre dies ein wichtiger und notwendiger Beitrag zur Vollendung der Deutschen Einheit.

Mit den freundlichsten Grüßen



(Peter Heesen)
- Bundesvorsitzender -



Stellungnahme

zum Entwurf des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz – PfwG)

BT-Drs.: 16/7439, 16/7486

Berlin, den 17. Januar 2008

I. Positionen des dbb zur Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung wurde zum 1. Januar 1995 mit dem Elften Buch des Sozialgesetzbuches als fünfte Säule der Sozialversicherung – nach Renten- und Arbeitslosenversicherung, Kranken- und Unfallversicherung – eingeführt.

Vorangegangen war eine rund 20-jährige sozialpolitische Diskussion über die bessere Absicherung pflegebedürftiger Personen. Es ging vor allem um ältere Menschen, die bei der stationären Pflege auf Sozialhilfeleistungen angewiesen waren. Des Weiteren wurden unterhaltspflichtige Angehörige von den Trägern der Sozialhilfe für die erbrachten Leistungen in Anspruch genommen. Die steigende Zahl der pflegebedürftigen führte im Zeitablauf zu immer stärkeren finanziellen Belastungen für die Sozialhilfeträger. Nicht zuletzt war die Qualität der Pflege sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Versorgung unzureichend.

Ziel der 1995 eingeführten Pflegeversicherung ist es, den pflegebedürftigen Personen so lange wie möglich ein würdevolles Leben in ihrer häuslichen Umgebung zu ermöglichen. Die Pflegeversicherung wurde als solidarische Pflichtversicherung eingeführt, die allerdings keinen „Vollkasko-Schutz“ bietet und somit auch Eigenvorsorge und Verantwortung des Einzelnen stärken soll.

Die Einführung der Pflegeversicherung war richtig und hat wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Die Absicherung des Pflegerisikos genießt in der Bevölkerung breite Akzeptanz und wird als sinnvoll erachtet.

Der dbb hat sich seit Beginn dieser Diskussion für die Erweiterung der Sozialversicherung um den Zweig der Pflegeversicherung ausgesprochen. Inzwischen sind professionelle Pflegestrukturen entstanden, die es mit der geplanten Reform weiter zu optimieren gilt.

Das seit 1995 weitestgehend unveränderte System muss sich den Zeichen der Zeit – besonders den sich verändernden Bedingungen durch den demografischen Wandel – stellen. Somit ist eine Reform des Systems unumgänglich. Von Beginn der Reformdiskussion an hat der dbb sich zum Thema positioniert und seine Vorstellungen in die politische Diskussion eingebracht.

Die wichtigsten Positionen wurden auf einer Sitzung des Bundeshauptvorstandes des dbb im Mai 2007 nochmals bekräftigt:

- Der dbb fordert, die seit Einführung der Pflegeversicherung nicht angehobenen Leistungen zu dynamisieren, um dem schleichenden Wertverfall entgegenzuwirken.
- Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ ist weiter zu stärken.

- Eine weitere wichtige Forderung des dbb ist die Einführung einer Pflegezeit für pflegende Angehörige. Der derzeitige Anspruch auf Pflegeurlaub in der Familienpflege ist zu erweitern.
- Eine Neudefinition des Begriffs der Pflegebedürftigkeit – besonders die Einbeziehung von Demenzerkrankungen – ist dringend erforderlich.
- Eine Vielzahl an bürokratischen Vorschriften ist auf ihren tatsächlichen Bedarf zu überprüfen und zu reduzieren.
- Alternative Wohn- und Betreuungsformen sind zu fördern.
- Die Qualität der Pflege ist zu sichern. Professionelle Kräfte sind durch geeignete Maßnahmen für die Pflege zu gewinnen.
- Der dbb sieht in der Ergänzung der derzeitigen Umlagefinanzierung der sozialen Pflegeversicherung durch die Einführung einer Teilkapitaldeckung eine sinnvolle Möglichkeit, den aus dem demographischen Wandel entstehenden finanziellen Engpässen wirksam entgegenzutreten.
- Ein Finanzausgleich zwischen der sozialen und der privaten Pflegeversicherung wird vom dbb abgelehnt. Beide Systeme basieren auf unterschiedlichen Finanzierungsgrundlagen, die einem gemeinsamen Risikoausgleich nicht zugänglich sind.

Durch den Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung wurden zum großen Teil die Forderungen des dbb berücksichtigt. Jedoch ist bezüglich einiger Punkte eine Korrektur des Gesetzes nötig. Ebenfalls ist über den Gesetzentwurf hinaus eine Anpassung der Leistungsverbesserungen und der Regelung des Pflegezeitgesetzes bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung auf Beamte, Richter und Soldaten vorzunehmen.

II. Bewertung des Gesetzentwurfs

1. Leistungsseite

a) Leistungsausweitungen (Artikel 1; Änderungen der §§ 36, 37, 39, 41, 42 Abs. 2 Satz 2, 43 SGB XI)

Die Ausweitung der Pflegeleistungen wird vom dbb ausdrücklich begrüßt. Leider ist jedoch der Zeitrahmen für die schrittweise Anhebung der Beträge im Vergleich zu den ursprünglichen Planungen zum Teil verlängert worden. So sieht der Gesetzentwurf im Bereich der Leistungen für häusliche Pflegehilfe (§ 36 Absatz 3 Nr. 3) in der Pflegestufe I eine schrittweise Anhebung der Regelsätze von monatlich 420 Euro (ab 1. Juli 2008) auf monatlich 440 Euro (ab 1. Januar 2010) und schließlich 450 Euro monatlich (ab 1. Januar 2012) vor. Vorgesehen war ur-

sprünglich, den maximalen Leistungsbetrag in Höhe von 450 Euro monatlich bereits zum 1. Januar 2010 zu gewähren.

Ebenso wurde die ursprünglich vorgesehene Aufstockung der Leistungen bei teilstationärer Pflege (§ 41 Abs. 2) weiter in die Zukunft verschoben. Analog zu den Leistungen für eine häusliche Pflegehilfe wird auch hier der Maximalbetrag in Höhe von 450 Euro pro Monat erst ab dem 1. Januar 2012 geleistet.

Der dbb bedauert die teilweise Verschiebung der Leistungsausweitungen in die Zukunft, begrüßt jedoch, dass im Bereich der besonders finanziell belasteten Pflegebedürftigen der Stufen II und III (einschließlich der Härtefallregelung) am ursprünglichen Anhebungsrythmus festgehalten wurde.

Die finanziellen Verbesserungen im Bereich der ambulanten Pflege in Relation zu den stationären Leistungen sind aus Sicht der dbb ein probates Mittel zur besseren Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ in der Pflege (§ 3 SGB XI).

Die verstärkte Anhebung der ambulanten Sätze bildet in Verbindung mit der geplanten Einrichtung von Pflegestützpunkten, individueller Pflegeberatung und der Förderung niedrigschwelliger Betreuungsangebote ein Netz von positiven Anreizwirkungen, die eine ambulante Versorgung deutlich erleichtern.

Die Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises in der Pflegeversicherung auch auf Personen, die einen Hilfebedarf im Bereich der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung haben, der nicht das Ausmaß der Pflegestufe I erreicht, wird in § 45a durch die Einführung der Pflegestufe Null umgesetzt und war zentraler Bestandteil des Forderungskataloges des dbb.

Des Weiteren ist begrüßenswert, dass die Formulierung des § 45a im Gesetzesentwurf derart gestaltet ist, dass die Leistungsgewährung nicht nur am Begriff der Demenzerkrankung festgemacht wird, sondern über die Voraussetzung der „dauerhaften, erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz“ bewusst offen formuliert ist, um einem möglichst großen Kreis von Betroffenen die Leistungen der Pflegeversicherung zugänglich zu machen. Durch die mehr als Verfünfachung der zusätzlichen Leistungen für Betroffene nach § 45a wird den erschwerteren Lebensbedingungen dieser Personen angemessen Rechnung getragen.

In diesem Zusammenhang mahnt der dbb jedoch an, bei der geplanten Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs nicht nur auf den medizinischen Fortschritt Bezug zu nehmen. Vielmehr sollte die bewusst offen gewählte Formulierung „Personen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz“ in der Definition des Pflegebegriffs mit Inhalt gefüllt werden, um den Betroffenen einen entsprechenden Rechtsanspruch auf Leistungen zu garantieren.

b) Leistungsdynamisierung (Artikel 1; Änderung des § 30 SGB XI)

Der dbb hat sich seit Beginn der Diskussion um eine Reform der Pflegeversiche-

nung dafür eingesetzt, dass dem zunehmenden Realwertverlust durch Inflation und Kostensteigerungen durch medizinischen Fortschritt mit Hilfe einer dynamischen Leistungsanpassung angemessen Rechnung getragen wird. Insofern ist es zu begrüßen, dass im Gesetzentwurf eine Dynamisierung aller Leistungen vorgesehen ist. Vor dem Hintergrund, dass seit der Einführung der Pflegeversicherung 1995 keine Anpassung der Leistungen - weder an die Reallohnentwicklung (und damit verbunden die gestiegenen Beitragszahlungen des Einzelnen) noch an die Kostenausweitungen durch gestiegene Löhne im Pflegebereich und die Kosten des medizinischen Fortschritts - stattgefunden hat, ist es aus Sicht des dbb bedauerlich, dass die Dynamisierung der Pflegeleistungen erst ab dem Jahr 2014 in Kraft treten soll. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass beispielsweise die Leistungen für Pflegehilfsmittel und technische Hilfen nach § 40 Abs. 2 im Zuge des Gesetzentwurfes nicht zur Erhöhung vorgesehen sind und bei monatlich maximal 31 Euro bestehen bleiben.

c) Leistungsvoraussetzungen (Artikel 1; Änderung des § 33 Abs. 2 SGB XI)

Der vorgesehenen Verkürzung der Vorversicherungszeiten in der sozialen Pflegeversicherung von fünf auf zwei Jahre steht der dbb aufgeschlossen gegenüber. Mit dieser Änderung wird die Rechtslage an die Regelungen im GKV-WSG zumindest teilweise angepasst. Dort wurde die allgemeine Einbeziehung in die Krankenversicherung unabhängig von etwaigen Vorversicherungszeiten eingeführt.

2. Nachhaltigkeit der Finanzierung/ Anhebung des Beitragssatzes (Artikel 1; Änderung des § 55 Abs. 1 Satz 1 SGB XI)

Der dbb sieht die Nachhaltigkeit der Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung als nicht gesichert an. Durch die Erhöhung des Beitragssatzes um 0,25 Prozentpunkte ist die Finanzbasis auch aus Sicht des Gesetzentwurfs nur bis zum Jahr 2014 gesichert. Ab diesem Zeitpunkt wird sich eine immense Deckungslücke auftun, einerseits durch demografische Faktoren, andererseits ist auch die Finanzierung der Leistungsdynamisierung ungeklärt.

Der dbb weist auf die Gefahr hin, dass aufgrund mangelnder Voraussicht die vorgesehene Dynamisierung der Pflegeleistungen zukünftigen Einsparungsbemühungen zum Opfer fällt. Der dbb bedauert, dass die von ihm geforderte - und zur langfristigen Sicherung der Finanzbasis der Pflegeversicherung sinnvolle - Einführung einer Teilkapitaldeckung als Ergänzung zum jetzigen umlagefinanzierten System nicht in den Entwurf aufgenommen worden ist.

Der im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung beschrittene Weg der Einführung eines teilweise kapitalgedeckten Systems sollte auch für den Bereich der sozialen Pflegeversicherung eingeschlagen werden. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass bei einer Teilkapitaldeckung in der sozialen Pflegeversicherung das Prinzip der solidarischen und paritätischen Finanzierung beibehalten wird und nicht wie bei der Rentenversicherung aufgeweicht wird. Da es sich bei der sozialen Pflege-

geversicherung um eine noch relativ junge Säule der Sozialversicherung handelt, bestehen hier geringere Barrieren, ein solches System zu etablieren.

Unabhängig von der Diskussion um die Einführung einer Teilkapitaldeckung hält der dbb die Erhöhung des Beitragssatzes zum 1. Juli 2008 für unvermeidbar und lehnt diese daher nicht ab.

Während bei aktiv Beschäftigten eine zeitgleiche oder zeitnahe Reduzierung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung eine Mehrbelastung vermeidet, wird jedoch die Belastungssituation der Rentner als äußerst problematisch angesehen. Da diese bereits durch Beitragserhöhungen und Rentennullrunden einen nicht unerheblichen Konsolidierungsbeitrag geleistet haben, stellt die fehlende Kompensation für die Beitragserhöhung eine Belastung über Gebühr dar. Schließlich profitieren die Rentner nicht von der Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung. Der dbb regt an, hier

über Möglichkeiten des Belastungsausgleichs nachzudenken. So wäre eine gleichzeitige Rentenerhöhung, die nicht zu realen Kürzungen des Rentenniveaus führt, zu begrüßen.

Ebenso betroffen ist der Kreis der in der sozialen Pflegeversicherung versicherten Beamten und Versorgungsempfänger. Auch hier erfolgt keine Kompensation für die Mehrbelastung durch die Anhebung des Beitragssatzes zur Pflegeversicherung.

3. Einführung einer Pflegezeit für Beschäftigte (Artikel 3 – Gesetz zur Förderung der häuslichen Pflege naher Angehöriger)

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Einführung eines Gesetzes zur Förderung der häuslichen Pflege naher Angehöriger durch Artikel 3 des vorliegenden Gesetzentwurfes. Durch das neu geschaffene Pflegezeitgesetz werden pflegende Angehörige in für sie kritischen Zeiten entlastet und ihnen die Möglichkeit gewährt, die Pflegebedürftigen in ihrer gewohnten Umgebung - zumindest zeitweise - zu pflegen.


Zutreffend wird unterschieden zwischen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen eines Akutereignisses und der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Pflegezeit.

Die Dauer der Pflegezeit von längstens sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist jedoch künftig durch eine kontinuierliche Erhebung von Daten dahingehend zu überprüfen, ob sechs Monate ausreichend sind, um das Ziel einer verstärkten häuslichen Pflege zu gewährleisten. Das Gesetz sollte regelmäßig an den tatsächlichen Bedarf flexibel zu gestaltender und längerer Pflegezeit angepasst werden.

Die finanzielle Absicherung des Pflegenden im Falle einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung durch Entgeltersatzleistungen wird im Gesetzentwurf nicht weiterverfolgt. Dies wird vom dbb scharf kritisiert. Der dbb fordert, dass bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung i. S. d. § 2 des Entwurfes für ein Pflegezeitgesetz der Pflegende



ZURÜCK ZUM TEXT



einen Anspruch auf Entgeltersatzleistung erhält. Die Betreuung naher Angehöriger dient nicht dem Selbstzweck sondern ist der familiären und gesellschaftlichen Verantwortung geschuldet. Vielen Beschäftigten wäre ohne einen Anspruch auf Entgeltersatzleistung eine kurzzeitige Pflege nicht möglich, das Pflegezeitgesetz würde in diesen Fällen ins Leere laufen. Hinsichtlich der Verpflichtung des Arbeitgebers auf Fortzahlung der Vergütung aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften oder aufgrund von Vereinbarungen, ist im Sinne des Beschäftigten sicherzustellen, dass dieser bei unklarer Rechtslage nicht in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung gedrängt wird.

Der dbb lehnt die Einschränkung des Anspruches auf Pflegezeit gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel fünfzehn oder weniger Beschäftigten ab. Den Arbeitgebern steht auch in kleineren Betrieben die Möglichkeit offen, für den Beschäftigten, der seinen Anspruch auf Pflegezeit wahrnimmt, eine Vertretung einzustellen. Dies wird durch § 6 des Gesetzes ausdrücklich bestärkt, wonach bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder Inanspruchnahme von Pflegezeit ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages mit dem Vertreter vorliegt. Es wird nicht in Abrede gestellt, dass kleine Betriebe mit der vorübergehenden Freistellung von Beschäftigten mehr Aufwand haben als größere Unternehmen. Dennoch kann auch einem kleinen Betrieb zugemutet werden, für den pflegenden Beschäftigten eine befristete Einstellung vorzunehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege, die das Gesetz zu fördern beabsichtigt, kann nicht an den Toren kleinerer Betriebe halt machen und die dort Beschäftigten von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Pflegezeit ausschließen. Insofern ist auch nicht nachvollziehbar, weshalb man den Kreis der von dieser Ausnahmeregelung betroffenen Unternehmen im Vergleich zum Referentenentwurf von Betrieben mit zehn oder weniger auf Unternehmen mit fünfzehn oder weniger Mitarbeitern ausgeweitet hat.

Auch steht eine zwingende Anpassung der Sonderurlaubsverordnung und vergleichbarer Gesetze für Beamtinnen/Beamten, Richterinnen/Richter und Soldatinnen/Soldaten aus. Auch dieser Personengruppe ist ein Anspruch einzuräumen, bei Auftreten einer akuten Pflegesituation bis zu zehn Arbeitstage dem Dienst fernbleiben zu können. Auch für diese Personengruppen ist sicher zu stellen, dass ihnen bei der kurzzeitigen Pflege naher Angehöriger keine finanziellen Einbußen entstehen. Der dbb fordert eine diesbezügliche Ergänzung und dazu ein beamtenrechtliches Beteiligungsgespräch.

4. Pflegeberatung (Artikel 1; Einfügung des § 7a SGB XI)

Der dbb fordert seit langem eine weitergehende Beratung und Unterstützung der Versicherten im Pflegefall. Diese weitere Beratungs- und Unterstützungshilfe wird nunmehr durch die Einführung eines Anspruches auf Pflegeberatung deutlich gestärkt. Hierdurch steht dem Pflegebedürftigen eine qualifizierte und sachkundige Person zur Seite, die die Verpflichtung hat, ihn ausführlich zu beraten und zu unterstützen.

Grundvoraussetzung einer hinreichenden Unterstützung des Pflegebedürftigen ist eine hinreichende Qualifikation der Pflegeberater und die Einstellung dieser, sich als Sachwalter der Interessen der Pflegebedürftigen zu verstehen. Eine grundlegend solide Beratungs- und Unterstützungsleistung kann nur dann von den Pflegeberatern erlangt werden, wenn diesen hinreichend Zeit für den einzelnen Pflegebedürftigen zur Verfügung steht. Aus diesem Grund ist der Betreuungsschlüssel einer ständigen Kontrolle zu unterziehen, um im Sinne der Pflegebedürftigen eine Überlastung der Pflegeberater zu vermeiden. Der Anspruch auf einen dauerhaft persönlich zugeordneten Pflegeberater wird begrüßt. Es muss aber möglich sein, bei gravierenden Meinungsverschiedenheiten zwischen Pflegeberater und Pflegebedürftigen einen Wechsel der Pflegeberatung in Absprache mit der Pflegekasse vorzunehmen.

5. Portabilität der Alterungsrückstellungen in der privaten Pflege-Pflichtversicherung (Artikel 9; Änderung des § 204 VVG)

Der dbb setzt sich seit langem für die Übertragbarkeit der Alterungsrückstellungen bei einem Wechsel der privaten Krankenversicherung und daraus folgend der privaten Pflege-Pflichtversicherung ein.

Durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG) wurde die eingeschränkte Möglichkeit der Übertragung der Alterungsrückstellungen in der privaten Krankenversicherung ermöglicht. Hierdurch wurde den Versicherten erstmalig die Möglichkeit eingeräumt, ihre Versicherung ohne erhebliche Verluste aus höheren Beiträgen zu wechseln. Bei einem Wechsel der Krankenversicherung und einem einhergehenden Wechsel der Pflegeversicherung nach dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ würde bei einem Verzicht auf Portabilität der Alterungsrückstellung in der privaten Pflege-Pflichtversicherung der Versicherte von der neu geschaffene Möglichkeit des Wechsels zwischen den Versicherungsunternehmen keinen Gebrauch machen können, ohne hierdurch Verluste zu erleiden.

Der dbb befürwortet daher die Zielrichtung des neu eingefügten Absatzes 2 des § 204 VVG, der im Falle der Kündigung des Vertrags über die private Pflege-Pflichtversicherung dem Versicherungsnehmer das Recht einräumt, vom bisherigen Versicherer die Übertragung der für ihn kalkulierten Alterungsrückstellungen an den neuen Versicherer zu verlangen.

Abgelehnt wird in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Übertragung der Alterungsrückstellung auf den neuen Versicherer nicht automatisch erfolgt. Diese schon im Gesetzgebungsverfahren zum Gesetz zur Stärkung der gesetzlichen Krankenversicherung für die Übertragung der Alterungsrückstellungen in der privaten Krankenversicherung verfehlte Vorgehensweise führt dazu, dass es dem Versicherungsnehmer frei steht, seine Alterungsrückstellungen mitzunehmen. Er muss folglich, um seine Rechte zu wahren, einen Antrag stellen, um seine Alterungsrückstellungen mitzunehmen. Diese Vorgehensweise birgt für den Versicherungsnehmer immer die Gefahr einer Ablehnung der Übertragung wegen des Vorliegens formaler Fehler, wie z.B. einem Fristablauf. Möglicherweise unterlässt der Versicherungsnehmer es aus

Unwissenheit, einen Antrag zu stellen. Aus diesem Grund sind die Alterungsrückstellungen automatisch bei dem Wechsel der Versicherung an den neuen Versicherer zu übertragen. Dies könnte etwa erfolgen, indem dem neuen Versicherungsgeber eine Verpflichtung auferlegt wird, die Übertragung durch den früheren Versicherungsgeber zu veranlassen.

Unabhängig hiervon darf der rechtliche Anspruch auf Mitnahme der Alterungsrückstellung nicht zu einer erheblichen Beitragserhöhung der Bestandsversicherten führen.


6. Stärkung der Eigenvorsorge (Artikel 1; Änderung des § 47 SGB XI)

Die Pflegeversicherung ist keine Vollversicherung, weshalb auch der dbb für eine Stärkung der Eigenvorsorge einsteht. Der durch das vorliegende Gesetz eingeschlagene Weg, den Pflegekassen die Möglichkeit einzuräumen, private Pflege-Zusatzversicherungen zu vermitteln, wird vom dbb jedoch abgelehnt.

Die Pflegekassen haben die Aufgabe, im Rahmen des Gesetzes Pflegebedürftigen umfassende Hilfe zuteil werden zu lassen. Diese Kernaufgabe hat die Pflegekasse weiterhin im Sinne ihrer Versicherten zu erfüllen. Keinesfalls ist es Aufgabe der Pflegekasse, Verträge im privaten Bereich zwischen einer privaten Pflegeversicherung und ihren Versicherten zu vermitteln. Hierdurch kommt es für den Versicherten zu einer für ihn nicht erkennbaren Vermischung von Elementen privater wie gesetzlicher Versicherungsstrukturen. Der Verweis auf die Möglichkeit der gesetzlichen Krankenversicherungen, private Zusatzversicherungsverträge zu vermitteln, beachtet nicht, dass diese durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz eingeführte Möglichkeit bereits ein Schritt in die falsche Richtung war und nun nicht in der Pflegeversicherung wiederholt werden sollte. Überdies entspricht die Bedeutung des Abschlusses einer Pflege-Zusatzversicherung nicht ohne weiteres der einer Zahn-Zusatzversicherung. Dem Versicherten wird sonst durch die Vermittlung der Pflegekasse suggeriert, dass erst mit dem vermittelten Zusatzprodukt seine Bedürfnisse bedient werden.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass sich die Pflegekasse auch weiterhin auf ihre Kernaufgaben konzentriert und nicht den Abschluss privater Pflege-Zusatzversicherungen vermitteln darf. Die Pflegekassen sind in diesem Zusammenhang gehalten, ihre Versicherten umfassender als bislang über die Vorteile einer Zusatzversicherung durch gezielte Information aufzuklären. Diese Aufklärung hat neutral in Bezug auf konkurrierende private Versicherungen zu erfolgen.

7. Entbürokratisierung (Artikel 1; Änderung der §§ 10, 79, 120 SGB XI) und Qualitätssicherung (Artikel 1; Änderung der §§ 71, 75, 113a, 114, 114a SGB XI)



Der dbb steht der Forderung nach einer Entbürokratisierung im Pflegebereich aufgeschlossen gegenüber und trägt diese mit.

Eine aus Sicht des dbb sehr sinnvolle Verfahrensvereinfachung ist die Abschaffung von Ermessensprüfungen im Bereich der Wirksamkeits- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen. Derartige Prüfungen sind nur noch dann durchzuführen, wenn ein begründeter und schwerwiegender Anlass vorliegt. Die bisherige Möglichkeit zur Prüfung beim bloßen Vorliegen von Vermutungen ist künftig untersagt.

Die in § 10 vorgesehene Verlängerung des Intervalls der Pflegeberichterstattung der Bundesregierung dient sicherlich der Senkung von Verwaltungskosten. Der dbb sieht es jedoch als problematisch an, gerade in einer Phase der Umstrukturierung und Reformen die Berichterstattung weiter in die Zukunft zu verschieben. Hier ist ein genaues Controlling wichtiger denn je. Darum schlägt der dbb vor, die Pflegeberichterstattung vorerst im bisherigen Turnus beizubehalten und das Intervall allenfalls nach Abschluss der Reformen auszudehnen.

Die vertragliche Verknüpfung von Preis, Leistung und Qualität in den Vergütungsvereinbarungen mit den Pflegeheimen und die daraus resultierende Abschaffung der Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen ist sinnvoll, da so die Zahl der abzuschließenden Vereinbarungen reduziert wird. Zugleich schafft diese Verknüpfung innerhalb eines Vertrages mehr Transparenz für die Beteiligten.


Bei der vorgesehenen Vereinfachung im Bereich der Pflegedokumentation sieht der dbb die Gefahr einer zunehmenden Intransparenz für die Angehörigen bzw. der mangelnden Nachvollziehbarkeit der Pflegeabläufe in Streitfällen. Diesbezüglich sollten die an der Optimierung der Pflegedokumentationsrichtlinien beteiligten Parteien sicher stellen, dass Kosten und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Mögliche Einsparungen im Bereich des administrativen Aufwands dürfen nicht zu Lasten der Transparenz und Qualitätssicherung gehen.

Sehr sinnvoll ist die Substitution der Pflegebuchführungsverordnung durch eine Vereinbarungslösung der Vertragsparteien.

So sinnvoll eine Optimierung von Verwaltungs- und Verfahrensabläufen auch ist, so darf dies keinesfalls auf Kosten der Qualitätssicherung und damit auf Kosten der Pflegebedürftigen geschehen.

Probleme sieht der dbb vor diesem Hintergrund bei der vorgesehenen Neuregelung, dass die Regelprüfungen des MDK zwingend auszusetzen bzw. zu verringern sind, wenn durch Ergebnisse anderer, externer und unabhängiger Prüfverfahren die Erfüllung der Qualitätsanforderungen nachgewiesen wird (beispielsweise durch externe Zertifizierungen).

Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb ausdrücklich, dass die Vorgabe aus dem Referentenentwurf, bei mindestens zehn Prozent der nach § 114 Abs. 3 geprüften Pflegeeinrichtungen eine unangemeldete Stichprobenprüfung durch den MDK durchzuführen, im Gesetzentwurf auf 20 Prozent ausgeweitet worden ist.



Um die im Gesetzentwurf beabsichtigte Stärkung der Transparenz und Vergleichbarkeit für den Pflegebedürftigen sicherzustellen, müssten die unabhängigen externen Prüfungsorgane sich einer qualitätssichernden Zertifizierung unterziehen, die regelmäßig nachgewiesen werden muss, um ein hohes Qualitätsniveau langfristig zu sichern.

Eine bessere Abstimmung der Prüfungen von MDK und den Heimaufsichtsbehörden hinsichtlich Prüftiefe und Prüfturnus hält der dagegen dbb für angebracht. So können regelmäßiger Prüfungen der Heime gewährleistet und zeitnahe Mehrfachprüfungen vermieden werden.

Der dbb begrüßt, dass Anlass-, Stichproben- und Wiederholungsprüfungen durch die Regelung des §114a Abs. 1 im Gesetzentwurf künftig zwingend unangemeldet durchzuführen sind.

Ausdrücklich begrüßt wird die in § 113a vorgesehene Einführung von Expertenstandards zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in der Pflege. Ebenso entsprechen die neu eingeführten Transparenzrichtlinien langjährigen Forderungen des dbb. Es ist dringend erforderlich, dass Transparenz nicht an der Tür zum Pflegeheim halt macht, sondern auch dem Pflegebedürftigen und seinen Angehörigen zugänglich gemacht wird.

Einbeziehung der privaten Versicherungsunternehmen in die Finanzierung der Qualitätsprüfungen (Artikel 1; Änderung des § 114a SGB XI)

Die Tatsache, dass der Anteil der privat Pflegeversicherten gut 10 Prozent aller Versicherten ausmacht, rechtfertigt nach Ansicht des dbb eine Kostenbeteiligung der privaten Versicherungsunternehmen an den Kosten des Qualitätsprüfungen in Höhe von 10 Prozent der Prüfungskosten– soweit die privaten Versicherungsunternehmen nicht mit eigenen Mitarbeitern an der Prüfung beteiligt sind. Im Gegenzug sollte allerdings sicher gestellt sein, dass eine entsprechende Einflussnahme auf die institutionellen Grundlagen des Prüfprozesses gewährleistet ist.



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Organi-
sationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung
(GKV-OrgWG) vom 16. Juni 2008

BT-Drs. 16/9559

Berlin, den 9. September 2008


[ZURÜCK ZUM TEXT](#)

Die mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz (GKV-WSG) verfolgte Intention, das deutsche Gesundheitssystem mit mehr Effizienz und Wettbewerb zukunftsfest zu machen, wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-OrgWG) fortgeführt.

Zu Artikel 1: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Die zur Zeit bestehende rechtliche Ungleichbehandlung von bundes- und landesunmittelbaren Krankenkassen hinsichtlich ihrer Insolvenzfähigkeit soll behoben werden. Bisher war eine Insolvenzfähigkeit der landesunmittelbaren Krankenkassen nicht gesetzlich vorgesehen. Diese finanzielle Ungleichbehandlung zwischen landes- und bundesunmittelbaren Krankenkassen führte bis dato zu Wettbewerbsverzerrungen, die nun im Sinne eines fairen Wettbewerbs der Kassen untereinander aufgehoben werden sollen. Dies ist aus Sicht des dbb nicht zu beanstanden. Einheitliche Wettbewerbsbedingungen würden jedoch ebenso geschaffen, würden die bisher bereits insolvenzfähigen bundesunmittelbaren Kassen für insolvenzunfähig erklärt. Somit wären dann alle Krankenkassen vom Geltungsbereich der Insolvenzordnung ausgeschlossen. Diese Verfahrensweise wäre aus Sicht des dbb zu präferieren. Bei der Umsetzung der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelung ist in jedem Fall dafür Sorge zu tragen, dass diese im Falle einer Insolvenz nicht zu Lasten der Beschäftigten oder einzelner Gruppen von Versicherten gehen. Der dbb legt hier besonderen Wert darauf, dass das Risiko des Arbeitsplatzverlustes für den Fall einer Insolvenz unbedingt vermieden werden muss.


Vor diesem Hintergrund sieht der dbb auch die Ergänzung des § 164 SGB V kritisch, die bei der Auflösung bzw. Schließung einer Krankenkasse lediglich die quantitative



Aussage trifft, dass eine entsprechende Anzahl von (DO-)Stellungen angeboten werden muss (entsprechend der Zahl der weggefallenen Stellen). Es fehlt hier an einer Regelung, die auf die Qualifikationen der betroffenen Beschäftigten abstellt. Desweiteren sieht der § 164 SGB V lediglich die bundesweite Bereitstellung entsprechender Stellen vor. Dies könnte für die Betroffenen bedeuten, dass sie die Stelle nur bei entsprechender Wohnortverlagerung annehmen könnten. Gerade die landesunmittelbar Beschäftigten konnten bisher jedoch davon ausgehen, nur innerhalb des entsprechenden Landes versetzt oder abgeordnet zu werden. Diese Schlechterstellung könnte verhindert werden, würde man den Betroffenen einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei einem Landesverband oder einer Krankenkasse ihrer Wahl einräumen. Eventuell daraus erwachsende finanzielle Nachteile für einzelne Kassen könnten durch einen Ausgleichsanspruch gegenüber allen anderen Kassen – vergleichbar § 213 SGB V - vermieden werden.

Während in allen anderen sozialen Sicherungssystemen eine Staatsgarantie (Unfallversicherung) bzw. Liquiditätshaftung des Staates (Arbeitslosen- und Rentenversicherung) installiert ist, ist im System der Krankenversicherung keine Bundes- oder Landesgarantie gegeben. Die bisherige dreistufige Haftung von Arbeitgeber (bei nicht geöffneten Betriebskrankenkassen), Landesverband und Bundesverband im Falle der nicht mehr dauerhaft gewährleisteten Leistungsfähigkeit einer Krankenkasse, soll im § 155 SGB V neu geregelt werden. Nach dem Arbeitgeber haften nun nicht nur die Krankenkassen der jeweiligen Art. Vielmehr wird § 155 Abs. 4 SGB V um eine kassenartübergreifende Haftungsregelung ergänzt. Dies ist aus Sicht des dbb vor dem Hintergrund eines fairen Wettbewerbs und der Tatsache gerechtfertigt, dass sich die Versicherten bei einer Schließung ebenfalls verteilen werden. Der Spitzenverband Bund bestimmt die explizite Lastenverteilung.


Der dbb bedauert jedoch, dass eine nachrangige Staatshaftung nicht vorgesehen ist, bedeutet doch die Herausnahme der Krankenversicherung aus jeglicher staatlichen Haftung eine Benachteiligung dieses wichtigen Sozialversicherungszweiges. Der Bestand der Träger ist durch die vom Gesetzgeber 1993 mit dem Gesundheitsstrukturgesetz eingeführte wettbewerbliche Ordnung wesentlich stärker gefährdet



als in den übrigen Bereichen der sozialen Sicherung, in denen die Organisation der Versicherungsträger weitgehend vom Gesetzgeber allein geregelt wird. Aus diesem Grund plädiert der dbb für eine zumindest subsidiäre Haftung des Staates. Eine entsprechende Regelung könnte an die Norm des § 120 SGB VII zur gesetzlichen Unfallversicherung angelehnt sein. Für die bundesunmittelbaren Krankenversicherungsträger könnte eine Haftung beim Bund, für die landesunmittelbaren beim jeweiligen Land vorgesehen werden. Da eine Schließung nur durch die jeweilige Aufsichtsbehörde des Bundes oder Landes erfolgen kann, besteht für diese genügend Zeit, im Falle einer sich abzeichnenden Zahlungsunfähigkeit rechtzeitig von ihrer Kontrollfunktion Gebrauch zu machen und entsprechend präventiv tätig zu werden.

Ablehnend steht der dbb der Neuformulierung des § 155 Abs.4 Satz 9 SGB V gegenüber. Die bisherige Formulierung im Referentenentwurf „§ 164 Abs. 2 bis 4 SGB V gilt entsprechend“ wird nun eingeschränkt hinsichtlich des Zusatzes „mit der Maßgabe, dass § 164 Abs. 3 Satz 3 SGB V nur für Beschäftigte gilt, deren Arbeitsverhältnis nicht durch ordentliche Kündigung beendet werden kann“. Als Folge dieser Einschränkung wären beispielsweise viele jüngere Beschäftigte der Betriebskrankenkassen von der Arbeitslosigkeit im Insolvenzfall bedroht. Brisant wäre die Neuregelung auch hinsichtlich der AOKen. Im Schließungsfall wäre völlig unklar, welche Regelung gelten soll. Im maßgebenden § 146a SGB V wird sowohl auf den § 155 SGB V als auch auf den § 164 Abs. 2 bis 5 SGB V verwiesen. Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Unklarheiten fordert der dbb, die ursprüngliche Regelung aus dem Referentenentwurf beizubehalten.

Die bereits im Rahmen des GKV-WSG mit dem § 171b SGB V eingeführte Pflicht zur Schaffung eines Deckungskapitals zur Absicherung von Verpflichtungen aus Versorgungszusagen wird mit dem im Gesetzentwurf neu vorgesehenen § 171e SGB V konkretisiert. Der dbb begrüßt die Pflicht zum Aufbau eines diesbezüglichen Kapitalstocks ausdrücklich, dient diese Regelung doch der nachhaltigen Stabilisierung des Gesundheitssystems. Da die hieraus resultierenden Zusatzbelastungen unter Umständen durchaus beitragsrelevant sein können (dies wurde bereits folgerichtig im Referentenentwurf mit dem Hinweis der Nicht-Quantifizierbarkeit angemerkt), be-



grüßt der dbb, dass die Ansparphase mit einer vorgesehenen Zeitspanne bis Ende 2049 bewusst lange gewählt wird. So werden die finanziellen Zusatzlasten der Kassen auf ein Minimum begrenzt. Der dbb begrüßt weiterhin, dass in Absatz 1 ausdrücklich auch die Beihilfeverpflichtungen eingeschlossen werden.

Der ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehene Passus der Gewährung finanzieller Hilfen im Fall einer besonderen Notlage einer Kasse wurde im Gesetzentwurf gestrichen. Nunmehr ist die Gewährung finanzieller Hilfen beschränkt auf die Unterstützung bei Vereinigung von Krankenkassen zur Abwendung von ~~Blattverlusten~~ ~~Blattverlusten~~. Diese Neuregelung des § 265a SGB V im Vergleich zum Referentenentwurf lehnt der dbb strikt ab. Bevor es zu Fusionen von Krankenkassen kommt, sollte immer erst geprüft werden, ob die Notlage einer Kasse nicht mittels Hilfen abgewendet werden kann. Durch die Neuregelung des § 265b SGB V ist jedoch die Gewährung von finanziellen Hilfen an zuvor innerhalb der jeweiligen Kassenart freiwillig abgeschlossene Verträge über gegenseitige Hilfen gebunden. Der dbb hegt allerdings arge Zweifel, ob derartige Verträge in einem ausreichenden Maße zu Stande kommen. Der von der Politik geforderte und geförderte Wettbewerb der Krankenkassen untereinander dürfte die Tendenz zum Abschluss derartiger Verträge eher hemmen denn erleichtern.

Zu Artikel 6: Änderungen der Risikostrukturausgleichsverordnung


Der dbb sieht das Standardisierungsverfahren in § 37 Abs. 1 RSAV als noch zu un- ausgereift an. Die Festlegung der Prozentwerte für die Zuweisungen zur Deckung der Verwaltungskosten orientiert sich lediglich an der Zahl und Struktur der Versicherten. Die Verwaltungsausgaben einer Krankenkasse hängen jedoch von weiteren Faktoren ab, beispielsweise der Filialdichte, etc. Derartige Einflüsse bleiben jedoch bei der Ermittlung der Prozentwerte gemäß § 37 Abs. 1 Satz 2 RSAV unberücksichtigt. Der dbb befürchtet in Folge dieser Regelung eine Verschlechterung der Betreuungsqualität der Versicherten. Es ist aus Sicht des dbb zwar positiv zu bewerten, dass die entsprechenden Prozentwerte zunächst nur für zwei Jahre festgelegt wer-

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur
Weiterentwicklung der Organi-
sationsstrukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-OrgWG)

vom 16. Juni 2008

BT-Drs. 16/9559



den, um anschließend auf Basis der gesammelten Erfahrungen neu definiert zu werden. Dies ändert allerdings nichts an den Mängeln des im Gesetzentwurf vorgesehenen Standardisierungsverfahrens. Aus diesem Grund fordert der dbb eine Ergänzung bzw. Überarbeitung der Regelungen des § 37 Abs. 1 RSAV.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf für ein Gesetz zum ordnungspolitischen Rahmen
der Krankenhausfinanzierung ab
dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzie-
rungsreformgesetz – KHRG)

BT-Drs. 16/10807

Berlin, den 19.11.2008

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf für ein Gesetz zum ordnungspolitischen Rahmen
der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfi-
nanzierungsreformgesetz – KHRG)

BT-Drs. 16/10807

Berlin, den 19.11.2008



Allgemeiner Teil

Die mit dem GKV-Gesundheitsreformgesetz 2000 eingeführte und mit dem ersten und zweiten Fallpauschalengesetz fortgeschriebene Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf ein pauschaliertes Entgeltsystem wurde vom Gesetzgeber als „lernendes System“ angelegt. Dies war verbunden mit der Einrichtung einer Konvergenzphase, in der die einzelnen Krankenhausbudgets angeglichen werden sollten. Diese Phase endet zum 31. Dezember 2008. Diesbezüglich kommt der Gesetzgeber nun mit dem vorliegenden Entwurf seiner Pflicht nach, die künftigen gesetzlichen Rahmenbedingungen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 zu regeln.

zu Artikel I: Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (KHG)

Der dbb ist sich bewusst, dass eine Verbesserung der finanziellen Situation der Krankenhäuser unvermeidbar mit zusätzlichen Belastungen für die Träger der Krankenversicherung – und damit den Beitragszahler einhergeht. Umso wichtiger ist die Sicherstellung der Finanzierung der Investitionen. Bisher sollten die Kosten hierfür im Zuge des Systems der dualistischen Krankenhausfinanzierung größtenteils von den Ländern übernommen werden. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass diese ihrer Verpflichtung nicht in angemessenem Umfang nachgekommen sind.

Der dbb bedauert, dass die ursprünglich mit dem KHRG geplante Festlegung von Investitionsbewertungsrelationen und Investitionsfallwerten und der damit verbundene Umstieg auf leistungsorientierte Investitionspauschalen auf den 1. Januar 2012 (für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen auf den 1. Januar 2014) verschoben worden sind. Entsprechend findet sich im Gesetzesentwurf in § 10 KHG nunmehr lediglich ein „Entwicklungsauftrag zur Reform der Investitionsfinanzierung“. Demnach sollen bis zum 31.12.2009 entsprechende Kriterien für die Ermittlung eines Investitionsfallwertes auf Landesebene entwickelt werden.

Die Verschiebung der Reform der Investitionsfinanzierung auf das Jahr 2012 bzw. 2014 steht dem dringend erforderlichen Abbau des Investitionsstaus diametral entgegen. Außerdem hätte die Einführung von Investitionsbewertungsrelationen und Investitionsfallwerten aus Sicht des dbb bereits frühzeitig einen wichtigen Beitrag zur Objektivierung des Investitionsbedarfs leisten können.

Sollte die Verzögerung durch den Gesetzgeber beschlossen werden, dringt der dbb darauf zu evaluieren, in wie weit die leistungsbezogenen Investitionspauschalen tatsächlich dazu führen, dass die Länder ihrer Pflicht zur Tragung der Investitionskosten endlich nachkommen. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass in § 10 Abs. 1 Satz 5 KHG weiterhin ein Wahlrecht der Länder zwischen Förderung mittels leistungsorientierter Investitionspauschalen und der Einzelförderung vorgesehen ist. Der dbb sieht hier Klärungsbedarf, in wieweit Neuregelungen zielführend wirken.

Mit dem neu geschaffenen § 17d KHG wird nun auch der letzte Bereich, für den die Bundespflegesatzverordnung (BPfIV) Anwendung findet, nämlich die psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen, ab dem Jahr 2013 in das System der pauschalierenden Vergütungen miteinbezogen. Die Sorge des dbb, der Gesetzgeber würde bei der Übertragung der pauschalen Vergütung auf diesen sensiblen Bereich eine Gefährdung der Versorgungsqualität in Kauf nehmen, scheint sich nicht zu bestätigen. Der Gesetzgeber hat richtig erkannt, dass eine Fallbezogenheit bei der betroffenen Patientengruppe ein besonderes Risiko an Fehlanreizen in sich tragen würde, da die Tendenz, Patienten früher zu entlassen, bei psychisch Erkrankten weniger einer objektiven Entscheidung unterliegt als bei klassisch stationär untergebrachten Patienten. Aus diesem Grund begrüßt der dbb die im Gesetzentwurf vorgesehene Anwendung von tagesbezogenen Pauschalen im Gegensatz zu den ansonsten angewendeten fallbezogenen Pauschalen.


zu Artikel II: Änderung des Krankenhausentgeltgesetzes (KHEntgG)

Der Wegfall des bisher in § 8 Abs. 9 KHEntgG geregelten Abschlags auf die Krankenhausrechnungen von gesetzlich Versicherten in Höhe von 0,5 Prozent des Gesamtrechnungsbetrages wurde seitens des dbb bereits in einer Stellungnahme zu den Anträgen von DIE LINKE (BT-Drs. 16/8375), B90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 16/9008) und FDP (BT-Drs. 16/9057) „Verbesserung der Finanzsituation der Krankenhäuser“ gefordert. Insofern begrüßt der dbb ausdrücklich die im Gesetzentwurf im neu formulierten § 8 Abs. 9 KHEntgG vorgesehene planmäßige Streichung des so genannten Sanierungsbeitrags.

Auch die in der Neufassung des § 8 Abs. 9 KHEntgG verwirklichte Vorgabe zu einer transparenteren Gestaltung der Krankenhausrechnungen wird vom dbb uneingeschränkt befürwortet. Gerade im Bereich der privat Krankenversicherten, die im Rahmen der Kostenerstattung zunächst in Vorleistung gehen müssen, ist eine bessere Übersichtlichkeit der Rechnungen dringend erforderlich. Eine verbesserte Aufschlüsselung der einzelnen Rechnungsposten vereinfacht Rückfragen, die sich bei nicht beihilfefähigen Positionen ergeben. Eine gemeinsam von der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Verband der privaten Krankenversicherung abgestimmte Empfehlung für die Gestaltung der Krankenhausrechnungen ist aus Sicht des dbb eine zielführende Vorgehensweise, da auf diesem Weg sowohl die Interessen der Leistungsträger als auch die der Leistungserbringer einfließen können.

Die in § 10 Absatz 5 KHEntgG neu eingeführte anteilige Berücksichtigung der Tarifsteigerungen bei der Ermittlung des Basisfallwertes für das Jahr 2009 wird vom dbb ausdrücklich begrüßt. Allerdings fällt die Finanzierung von lediglich 50 Prozent der Tarifierhöhung oberhalb der Veränderungsrate gemäß Abs. 4 Satz 1 viel zu gering aus. Aus Sicht des dbb ist absehbar, dass die daraus resultierende Unterdeckung zu weiterem Personalabbau und einem damit verbundenen Rückgang der Versorgungsqualität führt.

Nicht nachvollziehbar ist für den dbb, warum die entsprechende Öffnungsklausel nur für das Jahr 2009 vorgesehen ist. Diese Frage stellt sich besonders vor dem Hintergrund der Tatsache, dass eine entsprechende Regelung nach den Vorgaben des § 6 Absatz 2 und § 15 Absatz 1 BPV bereits unbefristet existiert. Eine Beschränkung auf das Jahr 2009 – wie im KHEntgG vorgesehen – ist aus Sicht des dbb folglich abzulehnen. Nur eine unbefristete Berücksichtigung ermöglicht Planungssicherheit bezüglich des Spielraums zukünftiger Tarifverhandlungen. Tarifsteigerungen sind im Bereich der Krankenhäuser in den kommenden Jahren aufgrund der außerordentlichen Belastungssituation der Beschäftigten vor Ort unumgänglich. Die mangelnde Berücksichtigung zukünftiger Anpassungen ist inakzeptabel, würde sie doch einerseits der Sicherung qualifizierten Nachwuchses diametral entgegenwirken, andererseits zwangsläufig Einsparungen bei der Pflege und Personalabbau zur Folge haben, um die zusätzlichen Kosten aufzufangen. Tarifsteigerungen auf Kosten der Patientenversorgung sind jedoch aus Sicht des dbb für alle Beteiligten unzumutbar und strikt abzulehnen.



Der dbb fordert folglich, einerseits die Befristung der Berücksichtigung der Tarifsteigerungen aus dem Gesetzentwurf herauszunehmen und andererseits die Tarifsteigerungen stärker bei der Ermittlung des Basisfallwertes zu berücksichtigen.

Die vom Gesetzgeber in § 10e Abs. 6 vorgesehene Schaffung eines so genannten Orientierungswertes, der die Begrenzung des Basisfallwertes durch die Veränderungsrate gemäß § 71 SGB V ablösen soll, wird vom dbb grundsätzlich begrüßt. Der Gesetzgeber trägt damit einer Forderung des dbb Rechnung, künftig die Kostenstrukturen und –entwicklungen im Gesundheitswesen besser zu berücksichtigen als durch die bisherige Veränderungsrate nach § 71 SGB V. Bei der Bemessung des Orientierungssatzes ist auf eine entsprechende Höhe zu achten.

Die vom Gesetzgeber vorgegebene Frist zur erstmaligen Ermittlung des Orientierungswertes bis zum 30. Juni 2010 ist aus Sicht des dbb zu lange gewählt, da die Finanznot der Krankenhäuser einen derartigen zeitlichen Aufschub nicht zulässt.

Aus Sicht des dbb ist die Fortschreibung des Zuschlags für die Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen im ehemaligen § 4 Abs. 13 KHEntgG in das Jahr 2009 begrüßenswert. Der dbb fordert jedoch die Gewährung auch über das Jahr 2009 hinaus. Die entsprechende Regelung im neuen Absatz 8 des § 4 trägt aus Sicht des dbb der starken Arbeitsbelastung des Personals vor Ort nicht ausreichend Rechnung. In diesem Zusammenhang begrüßt der dbb das Vorhaben, in drei Jahren schrittweise eine anteilige Finanzierung für bis zu 21.000 zusätzliche Stellen im Pflegedienst zu schaffen. Der dbb sieht es jedoch nicht als zielführend an, dass die vorgesehene Kostenübernahme in Höhe von 70 Prozent in Form eines Entgeltzuschlags Krankenhäuser von der Förderung ausschließt, die die restlichen 30 Prozent nicht aufbringen können.

Die Pflicht der Krankenhäuser, gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen zusätzlich geschaffene Stellen nachzuweisen, um in den Genuss der Förderung zu kommen, wird vom dbb ausdrücklich begrüßt. Dies ist ein sinnvolles Instrument, um Fehlanreize (in Form von Drehtüreffekten) nachhaltig zu vermeiden.


Auch die in § 4 Absatz 10 KHEntgG neu vorgesehene Bereitstellung von fünf Prozent der noch zu benennenden Förderbeträge für die Erprobung neuer Arbeitsorganisationsmaßnahmen in der Pflege kann zu Erleichterungen im Pflegealltag führen.

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf für ein Gesetz
zum ordnungspolitischen Rahmen
der Krankenhausfinanzierung ab
dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzie-
rungsreformgesetz – KHRG)

BT-Drs. 16/10807

Berlin, den 19.11.2008



Insgesamt enthält der Gesetzentwurf wichtige Neuregelungen. Allerdings sind die finanziellen Entlastungen der Krankenhäuser aus Sicht des dbb weder weitreichend noch nachhaltig genug, um einen dauerhaften Beitrag zur Sicherung einer flächendeckenden, qualitativ anspruchsvollen Krankenhausversorgung leisten können.

zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008

Stellungnahme

zum

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über
die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008

zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008

Gegenstand

Nach wiederholten Verzögerungen und langwierigen internen Diskussionen hat die EU-Kommission am 2. Juli 2008 ihren Vorschlag über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung vorgelegt. Ziel der Richtlinie ist die Schaffung eines klaren Rahmens für die grenzübergreifende Gesundheitsversorgung in der Europäischen Union. Die Festlegung des Umfangs der Kostenerstattung für im Ausland erbrachte Gesundheitsdienstleistungen sind ebenso zentraler Bestandteil der Richtlinie wie die Gewährleistung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus und die Stärkung der Zusammenarbeit im Bereich von Forschung und Entwicklung.

Durch die Regelungen zur Kostenübernahme des nationalen Trägers bei Behandlungen im EU-Ausland wird den Patienten Rechts- und Kostensicherheit gegeben. Die beihilferechtliche Regelung der Kostenerstattung im Ausland für Beamte und Versorgungsempfänger wird entsprechend durch die mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) in Kraft tretende Bundesbeihilfeverordnung im dortigen § 11 umgesetzt.


Regelungskompetenz

Entsprechend dem in Artikel 5 Abs. 3 EG-Vertrag verankerten Verhältnismäßigkeitsprinzip, welches den Maßstab für die Regelungsintensität von EG-Maßnahmen bildet, soll mit Hilfe der Richtlinie lediglich ein Rahmen für die EU-weite Gesundheitsversorgung geschaffen werden. So bleibt den einzelnen Mitgliedstaaten ein entsprechend großer Spielraum zur Umsetzung der Grundsätze. Nationale, regionale sowie lokale Gegebenheiten können somit weiterhin angemessen Berücksichtigung finden. Dies geht mit den Regelungen auf Basis des Artikel 152 EG-Vertrag konform, der die Zuständigkeit der EG auf dem Gebiet der Gesundheitswesens auf einen Beitrag zur Erreichung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus beschränkt und die Möglichkeit, seitens der EG eine

zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008



autonome Gesundheitspolitik zu betreiben, in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe p EG Vertrag explizit ausschließt. So bleibt die Gesundheitsversorgung auf nationaler Ebene in der Verantwortung des jeweiligen Mitgliedstaates. Dies ist aus Sicht des dbb zu begrüßen.

Regelungen zur Kostenträgerschaft

Klare Regelungen und die Einrichtung entsprechender Informationsangebote für die Bürger hinsichtlich der Kostenübernahme durch den heimischen Krankenversicherungsträger bei etwaiger Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen im europäischen Ausland sind auch aus Sicht des dbb begrüßenswert und Grundlage einer realen Entscheidungsfreiheit und Wahlmöglichkeit der Bürger. Ohne genaue Kenntnis der auftretenden Kostenbelastung ist es de facto für den einzelnen nicht möglich, eine objektive Entscheidung über eine eventuelle Behandlung im Ausland zu treffen.

Nach den Plänen der EU-Kommission können Patienten künftig ambulante Behandlungen im Ausland problemlos und ohne vorherige Genehmigung durch die Krankenkasse beanspruchen. Da die Kostenübernahme aber auf die Behandlungskosten begrenzt ist, die auch im Heimatland übernommen werden würden, müssen Patienten – sollten darüber hinausgehende Behandlungskosten entstehen – diese Mehrkosten privat tragen. Diese Regelung ist in sich stimmig. Aus Sicht des dbb kann die hieraus resultierende Rechts- und Kostensicherheit zu zwei wesentlichen Strömungen am Gesundheitsmarkt führen. Einerseits könnte es zu einem vermehrten Gesundheitstourismus deutscher Patienten kommen, wenn deren Zuzahlungen in vielen EU-Staaten deutlich geringer ausfallen würden als in Deutschland. Zu nennen wäre hier beispielsweise höherwertiger Zahnersatz, der von den deutschen Versicherungsträgern nur begrenzt übernommen wird. Der dbb sieht hier die Gefahr, dass lediglich die mobilen Bürger von der neuen Freizügigkeit profitieren werden. Folglich wären diejenigen Bürger benachteiligt, die beispielsweise aus gesundheitlichen Grün-

zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008

den nicht reisen können, um Leistungen im EU-Ausland in Anspruch zu nehmen.

Andererseits besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass der Anteil von EU-Ausländern, die sich in Deutschland behandeln lassen, deutlich zunimmt. Dies ist sicherlich im Wesentlichen den hohen Qualitätsstandards des deutschen Gesundheitssystems geschuldet. Allerdings spielt auch die Verfügbarkeit der Gesundheitsdienstleistungen eine wichtige Rolle. So sind die Wartezeiten für eine Krankenhausbehandlung in Deutschland in vielen Fällen deutlich kürzer als beispielsweise in Großbritannien. Eine hohe Auslastung der deutschen Krankenhäuser ist zwar aus Sicht der Leistungserbringer begrüßenswert. Allerdings darf dies nicht zu Lasten der Inländer gehen.


Mit einer höheren Auslastung der Krankenhäuser geht in einigen Bereichen auch ein gesteigerter Bedarf an Investitionen einher. Zwar werden die laufenden Kosten der Krankenhäuser durch die Träger der Krankenversicherung übernommen beziehungsweise durch Privatliquidation von EU-Ausländern. Gemäß dem deutschen System der dualistischen Krankenhausfinanzierung sind jedoch derzeit die Investitionskosten größtenteils von den Bundesländern zu tragen. Bei zu behandelnden EU-Ausländern stellt sich jedoch die Frage der Legitimation dieses Finanzierungsweges - schließlich werden die Länderhaushalte durch Steuergelder gespeist, somit also auch die Finanzierung der Investitionskosten. Auch die im Referentenentwurf für ein Gesetz zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzierungsrahmengesetz – KHRG) vorgesehene Umstellung der Investitionsfinanzierung auf Investitionspauschalen ändert hieran nichts.

Der dbb hatte sich bereits in seiner Stellungnahme vom 16.06.2008 (Ausschussdrucksache 16(14)0394(1)) zu den Anträgen von BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN, DIE LINKE und der FDP zur Finanznot der Krankenhäuser aufgeschlossen gegenüber einer Reform des Systems der dualen Krankenhausfinanzierung gezeigt. Ziel sollte sein, dass auch so genannte „Gesundheitstouristen“ einen angemessenen Beitrag zu den Investitionskosten leisten. Aus Sicht des dbb

zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung

Brüssel, den 2. Juli 2008
KOM(2008) 414 endgültig

Berlin, den 8. September 2008



wäre beispielsweise ein Zuschlag zur Krankenhausrechnung für diesen Personenkreis vorstellbar.

Gegenseitige Anerkennung von Verschreibungen

Der dbb begrüßt die im Richtlinienentwurf vorgesehene Anerkennung von in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Arzneimittelrezepten, sieht allerdings noch Klärungsbedarf hinsichtlich der Verifizierung der Authentizität. In diesem Zusammenhang hält der dbb die Formulierung von Grundsätzen für einheitliche EU-weite Mindestinhalte von Verschreibungen für sinnvoll.

Keinesfalls darf die Umsetzung der EU-Richtlinie dazu führen, dass gute, effizient funktionierende nationale Gesundheitssysteme vereinheitlicht werden. Dies würde sowohl dem in Artikel 5 EG-Vertrag verankerten Verhältnismäßigkeitsprinzip als auch der in Artikel 152 Absatz 5 geregelten Kompetenzen zuwiderlaufen.



Stellungnahme

zum

Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa

Brüssel, den 10. Dezember 2008
KOM (2008) 725/3

Berlin, den 17. Februar 2009

Ziel des Grünbuchs

Mit dem Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa unterbreitet die EU-Kommission Vorschläge, wie die einzelnen EU-Mitgliedstaaten ihre Gesundheitssysteme auf die vielfältigen zukünftigen Herausforderungen vorbereiten können, ohne jedoch in ihrer Handlungshoheit gemäß des in Artikel 5 EG-Vertrag geregelten Subsidiaritätsprinzips beschnitten zu werden. Gleichzeitig sollen negative Wechselwirkungen mit Gesundheitssystemen aus Nicht-EU-Staaten vermieden werden.

Ein Großteil der im Grünbuch skizzierten Probleme wird erst im Zeitablauf systembedrohend. Im Grünbuch wird besonders auf die mit dem demographischen Wandel einhergehenden Probleme hingewiesen. Exemplarisch sei hier der Mangel an qualifiziertem Nachwuchs im Gesundheitswesen in Verbindung mit einer steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung genannt. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb den mit dem Grünbuch unternommenen Vorstoß der EU-Kommission, Vorschläge zu unterbreiten, auf welche Weise sich die Mitgliedstaaten für die zukünftigen Herausforderungen in einer gemeinsamen Strategie rüsten können. Der dbb unterstützt grundsätzlich dieses prospektive Vorgehen im Sinne von *Aktion statt Reaktion*. Aufgrund der föderalen Struktur einiger EU-Mitgliedstaaten wie beispielsweise Deutschland und Österreich gibt der dbb jedoch zu bedenken, dass ein Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Berufe im Gesundheitswesen nur schwerlich einheitlich umzusetzen sein wird (beispielsweise Schulprogramme oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern).


Demographie und Arbeitskräftepotenzial:

Dem aufgrund des demographischen Wandels zu befürchtenden Mangel an qualifiziertem Nachwuchs (nicht nur) im Gesundheitswesen kann vor allem durch eine **Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials** entgegen getreten werden.

Die von der Europäischen Kommission im Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa vorgeschlagenen Maßnahmen der **stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie der **Etablierung von Einstellungs- und Fortbildungsinitiativen von über 55-Jährigen** begrüßt der dbb ausdrücklich.

Die Tatsache, dass in der Europäischen Union derzeit rund drei Viertel der Arbeitskräfte des Gesundheitswesens Frauen sind, die wiederum zu einem hohen Anteil eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, zeigt die dringende Notwendigkeit, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchzuführen. Dies hätte aus Sicht des dbb multiple positive Effekte: abgesehen von den zweifelsohne erforderlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit könnte einerseits durch ein besseres Angebot an bezahlbarer Kinderbetreuung die Teilzeitquote zu Gunsten von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen erhöht werden. Andererseits würden berufstätige Frauen nicht durch mangelnde Betreuungsmöglichkeiten von einem eventuellen Kinderwunsch abgehalten. Dies führt wiederum mittel- bis langfristig zu einer steigenden Geburtenrate und könnte dem demographischen Wandel die Schärfe nehmen.

Die angeregten Einstellungs- und Fortbildungsinitiativen für über 55-Jährige begrüßt der dbb ausdrücklich, tragen diese doch nicht nur zu einer Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials bei. Vielmehr hat sich in dieser Zielgruppe häufig ein hohes Maß an Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt, dem mit gezielten Initiativen wirksam entgegengetreten werden kann. Beispielsweise könnte in Deutschland ein derartiges Vorhaben in die „Initiative 50-plus“ der Bundesregierung eingebettet werden. Selbstverständlich teilt der dbb den Standpunkt der EU-Kommission, dass in diesem Zusammenhang auf entsprechende Qualitätsstandards und die damit verbundene Notwendigkeit zu Fort- und Weiterbildung geachtet werden muss.



Auch der Vorschlag der Kommission, Kampagnen für Berufsrückkehrer zu initiieren, um Arbeitskräfte zurück zu gewinnen, die das Gesundheitswesen verlassen haben, ist aus Sicht des dbb eine sinnvolle Maßnahme, da diese Kräfte bereits über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Hier wäre lediglich das Erfordernis einer Aufbauschulung zu prüfen, um den medizinischen Fortschritt und damit dem entsprechenden Sachstand der Arbeitskräfte Rechnung tragen zu können.


Die Förderung größerer sozialer und ethnischer Vielfalt bei der Einstellung ist aus Sicht des dbb eine Selbstverständlichkeit und bedarf keiner weiteren Ausführung.

Als sehr sinnvoll erachtet der dbb den Vorschlag, in den Schulen ein entsprechendes Bewusstsein für das breite Berufsspektrum im Gesundheits- und Pflegebereich zu schaffen, um entsprechende Anreize für die Schulabsolventen zu schaffen, das Interesse zu wecken, und somit für eine ausreichende Nachwuchsgenerierung zu sorgen. Entsprechende Projekte im Bereich des Ingenieurwesens in naturwissenschaftlich orientierten Abiturklassen haben bereits erste Erfolge erzielt und sollten das Bestreben bestärken, eine entsprechende Bewusstseinsbildung in den Schulen für den Gesundheits- und Pflegebereich zu vermitteln.

Effizienzsteigerungen im Gesundheitswesen:

Die bloße Forderung nach einem effektiveren Einsatz der verfügbaren Arbeitskräfte des Gesundheitswesens ist aus Sicht des dbb unbefriedigend und kontraproduktiv. Im Grünbuch werden keine konkreten Vorschläge zu eventuell möglichen Effizienzsteigerungen und damit verbundene Vorschläge unterbreitet, wie man der drohenden Kostenexplosion im Gesundheitswesen entgegenzutreten will.

Zwar wird durch die Einführung neuer Technologien eine Verbesserung der Qualität von Diagnose, Prävention und Therapie ermöglicht. Da dies jedoch mit exorbitant steigenden Kosten für entsprechendes medizinisches Gerät und dessen Wartung verbunden ist, sind langfristige Effizienzgewinne mehr als fraglich.



Als besonders brisant empfindet der dbb den Vorschlag der Kommission, Effizienzsteigerungen mit Hilfe – oder besser auf dem Rücken – der Beschäftigten erreichen zu wollen. Die EU-Kommission sollte sich bewußt sein, dass gerade im Gesundheitsbereich ein Großteil der Beschäftigten bereits am Limit arbeitet: unbezahlte Überstunden oder aus der Personalnot resultierender Verzicht auf Ruhezeiten im Klinikbereich sind nur zwei Beispiele. Auch die mangelnde Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzbasis der Krankenhäuser beeinträchtigt die Perspektiven erfolgreicher Effizienzsteigerungen.

Entsprechend erfährt der Vorschlag der EU-Kommission, bessere Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfte des Gesundheitswesens sicherzustellen, große Unterstützung. Die Intention, einerseits Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen, andererseits aber auch durch Minimierung entsprechender Risiken die Sicherheit der Arbeitsplätze zu erhöhen und somit durch eine zu erwartende Absenkung der krankheitsbedingten Fehltage eine bessere Effizienz der Beschäftigten im Gesundheitswesen erreichen zu können, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Sollte die Kommission mit Effektivitätssteigerungen des Personals jedoch lediglich einen verstärkten Wettbewerb meinen, wird sich der dbb diesem Vorhaben entgegen stellen.

Begrüßenswerter Weise werden Tendenzen zur Stärkung des Wettbewerbs durch das in Art. 5 des EG-Vertrags geregelte Subsidiaritätsprinzip limitiert. Die Regelung, dass die Ausgestaltungen der Gesundheitssysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten Vorrang vor EG-weiten Regelungen haben, steht einer Förderung des Wettbewerbs entgegen, da aus Sicht des dbb Wettbewerb - besser gesagt: fairer Wettbewerb - nur unter identischen Bedingungen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten erfolgen kann. Hier wird aus Sicht des dbb allerdings häufig vergessen, dass die einzelnen Mitgliedstaaten völlig unterschiedliche Ausgangssituationen – hinsichtlich finanzieller Ressourcen einerseits und bezüglich des Grades der Qualifikation des Personals andererseits – haben.

In diesem Zusammenhang ist außerdem fraglich, inwieweit negative Auswirkungen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten auftreten können, beispielsweise die Wanderung von qualifiziertem Personal im medizinischen Bereich von einem Mitgliedsstaat in den anderen. Hieraus können deutlich negative Effekte für einzelne Länder auftreten - gerade im Bereich der Länder, die finanziell eher spärlich ausgestattet sind, beispielsweise einige südeuropäische Länder wie Zypern.

Folglich lehnt der dbb eine solche Verstärkung des Wettbewerbs strikt ab, da einerseits diese Bedingungsleichheit nicht gewährleistet ist und andererseits Wettbewerb regelmäßig zu Lasten des Personals geht.



Unabhängig wettbewerblicher Elemente wird es zu einer Verstärkung der Personalfuktuation zwischen den Mitgliedstaaten kommen. Dies ist oberflächlich betrachtet begründet in unterschiedlichen Löhnen und Gehältern. Aber auch die Arbeitsbedingungen allgemein sind ein deutliches Differenzierungsmerkmal zwischen den Staaten. Vor diesem Hintergrund ist der Vorschlag der EU-Kommission, entsprechend abwanderungswillige Beschäftigte im Rahmen einer Befragung nach den Gründen für ihre Unzufriedenheit beziehungsweise für ihren Wechselwunsch zu fragen, zu begrüßen. Hier könnte eine einheitliche Datenbasis helfen, die Arbeitsbedingungen auf ein EU-weites Mindestmaß festzulegen.

Die von der EU-Kommission im Grünbuch geforderte Stärkung der häuslichen Pflege und Versorgung wird vom dbb begrüßt. Auch hier ist Deutschland durch die mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz zum 1. Juli 2008 umgesetzten Maßnahmen bereits einen Schritt weiter als zahlreiche Nachbarstaaten.

Auch wenn die Umsetzung der angeregten Maßnahmen aus Sicht des dbb in vielen Fällen an systemischen Unterschieden der EU-Mitgliedstaaten scheitern dürfte, so wird doch mit dem Grünbuch über Arbeitskräfte des Gesundheitswesens in Europa zumindest ein wesentliches Ziel erreicht: Fragen, wie sich die Europäische Union auf die zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen vorbereiten kann, werden stärker als bisher in den Mittelpunkt der politischen Diskussion gestellt. Auch der dbb ist der Überzeugung, dass die Mitgliedstaaten in Bezug auf Arbeitskräfte des Gesundheitswesens mit einer ganzen Reihe gemeinsamer Probleme konfrontiert sind. Folglich ist eine Förderung der gemeinsamen Generierung von Lösungsansätzen im Sinne einer Rahmenstrategie das Mittel der Wahl, so weit die landesspezifischen Gesundheitssysteme autark bleiben. Mit der gemeinsamen Findung von Leitlinien wird den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gegeben, ihre landesspezifischen Interes-

Stellungnahme

zum Grünbuch über Arbeitskräfte
des Gesundheitswesens in Europa

Brüssel, den 10. Dezember 2008

KOM (2008) 725/3

Berlin, den 17. Februar 2009

sen im Sinne des Subsidiaritätsprinzips konsequent zu verfolgen. Der dbb wird die weitere Entwicklung von Lösungsansätzen mit großem Interesse verfolgen und aktiv politisch begleiten.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Antrag „Praxisgebühr und andere
Zuzahlungen abschaffen – Patien-
tinnen und Patienten entlasten“ der
Fraktion DIE LINKE

BT-Drs. 17/241 vom 15.12.2009

Berlin, 31. März 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Antrag „Praxisgebühr und andere Zuzahlungen abschaffen –
Patientinnen und Patienten entlasten“ der Fraktion DIE LINKE

BT-Drs. 17/241 vom 15.12.2009

Berlin, 31. März 2011



Zuzahlungen / Praxisgebühr

Den grundlegenden Bedenken der Fraktion DIE LINKE hinsichtlich der Steuerungswirkungen von Zuzahlungen und Praxisgebühr kann sich der dbb beamtenbund und tarifunion nicht vollumfänglich anschließen. Diese Form der Selbstbeteiligung ist in zahlreichen Versicherungszweigen Baustein der Prämienkalkulation und kann durchaus das Inanspruchnahmeverhalten der Versicherungsnehmer beeinflussen. Die Krankenversicherung bildet hier keine Ausnahme.


Der dbb ist sich jedoch bewusst, dass Zuzahlungen und Praxisgebühr - in Relation zum Einkommen betrachtet - die Bezieher niedriger Einkommen in besonderer Weise belasten. Aus diesem Grund hatte der dbb in seiner Stellungnahme zum Gesundheitssystemmodernisierungsgesetz (GMG) die Einführung einer Praxisgebühr abgelehnt.

Die Fraktion DIE LINKE hat richtig erkannt, dass der von ihr geforderte Wegfall sämtlicher Zuzahlungen und der Praxisgebühr erhebliche Defizite auf der Einnahmeseite der GKV zur Folge hätte. Die vorgeschlagene Gegenfinanzierung lehnt der dbb ab. Die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung hält der dbb für problematisch, da Beitragszahlungen nicht vollkommen losgelöst von den ihnen gegenüberstehenden Leistungen sein dürfen und eine entsprechende Anpassung Fragen der Verhältnismäßigkeit aufwerfen könnte.

Die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Anhebung der Versicherungspflichtgrenze lehnt der dbb ab, da hierdurch ein Wechsel in die PKV erschwert wird. Bleibt der Zustrom an Nachwuchs aus, so ist die Stabilität des PKV-Systems gefährdet.

Bürgerversicherung

Mit der von der Fraktion DIE LINKE geforderten Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung würde der historisch gewachsenen Pluralität der Versicherungsformen ein Ende gesetzt, ohne dass mit diesem Schritt eine nachhaltige Sanierung des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung erreicht werden kann. Durch die Einbeziehung aller PKV-Versicherten und aller Einkommensarten werden zwar deutlich höhere Einnahmen generiert, diesen ständen jedoch ebenfalls steigende Leistungsausgaben gegenüber – die derzeitigen Probleme der GKV würden also nur verschärft bzw. in die Zukunft verschoben.



Im Fall eines sofortigen Einbezugs aller PKV-Versicherten droht – je nach Ausgestaltung des Übergangs – ein Verstoß gegen das Eigentumsrecht der Versicherten, wenn Altersrückstellungen, die für jeden Privatversicherten individuell gebildet werden, in das umlagefinanzierte System überführt werden. Mit einer Auflösung der Altersrückstellungen wird dem Kostenanstieg durch den demografischen Wandel eher Vorschub geleistet denn entgegengewirkt.

Unabhängig jeglicher Diskussion, ob nun Beihilfe oder deren Umwandlung in Arbeitgeberbeiträge durch den Dienstherrn günstiger ist, muss bedacht werden, dass mit der Überführung der größtenteils privat versicherten Beamten in die GKV auch die Subventionen wegfallen, die das Leistungsspektrum der PKV bisher ermöglicht. So erfolgen viele medizinische Leistungen derzeit quasi nach einer Art Mischkalkulation, in der die PKV-Leistungen die der GKV zum Teil ausgleichen. Ein Wegfall dieser Leistungen würde das Preisniveau der Krankenversorgung deutlich erhöhen bzw. zu einem „Praxissterben“ führen.

Die derzeit in Deutschland herrschende Pluralität der Versicherungsformen sorgt auch für einen intensiven Wettbewerb zwischen den Versicherungssystemen. Dieser Wettbewerb ist für die Versorgung der Bevölkerung mit Gesundheitsleistungen vorteilhaft, da er zu Innovationen anregt und Mangelverwaltung über Wartelisten vermeidet. Die mit der Einführung einer Bürgerversicherung verbundene Einschränkung des Wettbewerbs hätte somit nachteilige Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung in Deutschland.



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes in der gesetzlichen Krankenversicherung (Arzneimittelmarktneuordnungsgesetz – AMNOG)

BT-Drs. 17/2413

Berlin, 20. September 2010



Die nachfolgende Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion bezieht sich auf den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung des Arzneimittelmarktes in der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechend der Drucksache 17/2413.

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Initiative des Gesetzgebers, durch bessere Regulierung auf dem deutschen Arzneimittelmarkt die nachhaltige Stabilität im Gesundheitswesen sichern zu wollen. Mit knapp 30 Milliarden Euro jährlich stellen die Ausgaben für Arzneimittel in der GKV einen großen Kostenfaktor und somit eine gute Möglichkeit zur Kostendämpfung dar.

Laut Arzneiverordnungsreport liegt das mögliche Einsparpotenzial durch Verhinderung zu hoher Generikapreise und umstrittener oder scheininnovativer Arzneimittel bei rund 5,6 Milliarden Euro pro Jahr. Dies entspricht rund 0,5 Beitragssatzpunkten in der Gesetzlichen Krankenversicherung.


Bereits mit dem GKV-Änderungsgesetz wurden wichtige Einsparpotenziale auf dem Arzneimittelmarkt erschlossen. Zu nennen ist hier insbesondere die in § 130a Abs. 1a SGB V vorgesehene Anhebung des Abschlags auf verschreibungspflichtige Arzneimittel von derzeit 6 Prozent auf 16 Prozent.

Gerade die kostenintensiven Spezialpräparate mit zum Teil fraglichem Zusatznutzen weisen jährlich zweistellige Zuwachsraten auf. Bei einem Verordnungsanteil von nur 2,5 Prozent erreicht ihr Anteil am GKV-Arztentgelt 26 Prozent. Folgerichtig befasst sich der vorliegende Gesetzentwurf im Wesentlichen mit Regelungen zur Begrenzung der Ausgaben für (vermeintlich) innovative Arzneimittel.

zu Artikel 1 Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

§ 35a

Die Neuregelung der Zulassung und Kostenerstattung von so genannten innovativen Arzneimitteln ist aus Sicht des dbb dringend erforderlich. Bilden doch die Arzneimittel mit neuen Wirkstoffen einen großen Ausgabenblock innerhalb der Arzneimittelausgaben der GKV. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb den Vorstoß der Politik, dieses Feld restriktiver zu handhaben.



Kritisch ist aus Sicht des dbb, dass die Neuregelung der Nutzenbewertung lediglich für innovative Arzneimittel gelten soll, die nach In-Kraft-Treten des Gesetzes auf den Markt kommen. Für bereits auf dem Markt befindliche Arzneimittel mit neuen Wirkstoffen ist in § 35 Abs. 6 die Möglichkeit eine Nutzenbewertung durch den Gemeinsamen Bundesausschuss vorgesehen. Vor dem Hintergrund der verkürzten Frist zur Nutzenbewertung neu auf den Markt kommender Arzneien ist fraglich, inwieweit von dieser Kann-Bestimmung Gebrauch gemacht wird. Hier wird aus Sicht des dbb ein Großteil der Einsparpotenziale nicht genutzt.


Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verkürzung des Zeitraumes auf drei Monate, innerhalb derer die Nutzenbewertung erfolgt sein soll, ist zwar grundsätzlich erstrebenswert. Die vorgegebene Frist könnte bei den in der Begründung zum Gesetzentwurf angenommenen 100 eingereichten Dossiers pro Jahr zu kurz bemessen sein. Weiterhin ist fraglich, ob es zielführend ist, die Nutzenbewertung ausschließlich auf Basis von Daten durchzuführen, die vom pharmazeutischen Erzeuger geliefert werden. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass die vom Pharmahersteller gelieferten Beweise zu einem vermeintlichen Zusatznutzen aus Zeitmangel lediglich durchgewinkt werden und somit der Sinn und Zweck einer unabhängigen Nutzenbewertung konterkariert wird.

Trotz der vorgesehenen Restriktionen bei Zulassung und Nutzenbewertung innovativer Arzneimittel muss die Teilhabe der Bevölkerung am medizinischen Fortschritt gesichert bleiben. Dies kann aus Sicht des dbb mit der im Gesetzentwurf aufgezeigten Systematik gewährleistet werden.

Die Regelung des § 130b SGB V sieht vor, dass ein Jahr nach der Markteinführung die Festbeträge bzw. die zwischen Spitzenverband Bund der Krankenkassen und pharmazeutischem Unternehmen ausgehandelten Rabatte auf den Abgabepreis wirksam werden. Bis zu diesem Zeitpunkt kann das Pharmaunternehmen den von ihm frei festgelegten Abgabepreis verlangen. Der dbb spricht sich an dieser Stelle für eine Rückvergütung der Differenz zwischen Abgabepreis und verhandeltem Preis für das erste Jahr nach der Einführung des neuen Arzneimittels an die GKV aus.

§ 69 SGB V

Um ihre Verhandlungsposition gegenüber den pharmazeutischen Unternehmen zu stärken, sind Krankenkassen vielfach dazu übergegangen, gemeinsame Verträge mit den Arzneimittelherstellern zu schließen. Der Gesetzgeber befürchtet in derartigen Verbundverträgen die Gefahr von Oligopolbildungen und sieht deshalb in § 69 SGB V das Kartellrecht als Ordnungsrahmen für Verhand-



lungen zwischen Krankenkassen und Leistungserbringern vor. Die hierdurch bedingten Einschränkungen in der Verhandlungsfreiheit der Krankenkassen konterkarieren aus Sicht des dbb jedoch die Bestrebungen, eine möglichst effiziente Arzneimittelversorgung der Bevölkerung sicherzustellen.

zu Artikel 8 Änderung der Packungsgrößenverordnung

Die in § 1 Absatz 1 neu eingeführte Bandbreite hinsichtlich der in den Packungen N1, N2 und N3 enthaltenen Einheiten ermöglicht eine stärker auf die Behandlung abgestimmte Verschreibung. Die Zahl der Behandlungseinheiten innerhalb einer Packungsklasse kann nun um 20 Prozent (N1), 10 Prozent (N2) bzw. 5 Prozent (N3) abweichen. Die Fixierung auf eine absolute Zahl an Behandlungseinheiten ist somit abgeschwächt. Der dbb begrüßt diese Neuregelung, kann sie doch die Zahl der Folgeverschreibungen reduzieren und somit Kosten sparen.

Fazit

Der dbb sieht die Notwendigkeit der Kostendämpfung im Gesundheitswesen. Nur so können übermäßige Beitragssatzsteigerungen und künftig drohende Rationierungen im Gesundheitswesen verhindert werden.

Aus diesem Grund unterstützt der dbb die mit dem Gesetzentwurf verbundenen Möglichkeiten, die Arzneimittelausgaben der GKV zu senken und die teilweise derzeit noch herrschende Übervorteilung der GKV durch die pharmazeutischen Unternehmen einzudämmen.

Auch wenn die Regelungen aus Sicht des dbb zum Teil nicht weit genug gehen, stimmt die Richtung. Der dbb regt jedoch an, auch den privaten Krankenversicherungsunternehmen eigene Instrumente an die Hand zu geben, um ihre Verhandlungsposition gegenüber der pharmazeutischen Industrie nachhaltig zu stärken. Schließlich betreffen die Herausforderungen des demografischen Wandels und des medizinisch-technischen Fortschritts die PKV in gleichem Maße wie die GKV.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf einer
Verordnung zur Änderung der Gebüh-
renordnung für Zahnärzte

Berlin, 29. April 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Änderung der Ge-
bührenordnung für Zahnärzte

Berlin, 29. April 2011



Der dbb beamtenbund und tarifunion vertritt in seinen Reihen nicht nur privat Versicherte und beihilfeberechtigte Beamte, sondern auch hunderttausende von Arbeitnehmern und nicht wenige Beamte, die ihrerseits freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. In Folge dessen hat der dbb ein elementares Interesse an einem funktionierenden und finanzierbaren Gesundheitssystem, welches die notwendigen Leistungen auf dem neuesten Stand der Medizin flächendeckend bereitstellt – und dies grundsätzlich ohne Unterscheidung nach dem Versicherungsstatus der betreffenden Person.

In Folge dessen begrüßt der dbb ausdrücklich, dass mit dem Referentenentwurf nun ein Vorstoß seitens des Gesundheitsministeriums gemacht worden ist, eine längst überfällige Reform der zahnärztlichen Vergütung auf den Weg zu bringen. Dies gilt umso mehr, als zu erwarten ist, dass die GOZ-Novelle die Referenz für eine noch anstehende Reform der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) darstellt.

Honorarsteigerung

Der dbb begrüßt die lediglich im Rahmen einer Modifizierung des Gebührenverzeichnisses erfolgende Anhebung der Arzthonorare und damit verbunden den Verzicht auf eine allgemeine Punktwertanhebung. Die daraus resultierende durchschnittliche Erhöhung der Zahnarzthonorare um sechs Prozent oder rund 345 Millionen Euro pro Jahr erachtet der dbb als angemessenen Kompromiss zwischen Kostenbewusstsein und einer – zugegebenermaßen lange überfälligen - Anpassung der Leistungshonorierung entsprechend dem wissenschaftlichen Fortschritt. Der dbb erkennt zwar die Forderungen nach einer angemessenen Anpassung der zahnärztlichen Honorare an die allgemeine Preisentwicklung und den medizinischen Fortschritt an, gibt jedoch zu bedenken, dass derartige Steigerungen der Leistungsausgaben im Wesentlichen von den Versicherten zu erbringen sind. Sei es durch steigende Beiträge in PKV und GKV oder durch weitere Einschränkungen im Leistungsumfang (respektive Erhöhung der Zuzahlungen).

Die Enttäuschung seitens der Zahnärzteschaft, die vielfach eine allgemeine Punktwerterhöhung erwartet hatte, ist zwar verständlich. Allerdings sollte diesbezüglich der zunehmende Stellenwert privater Zusatzversicherungen GKV-Versicherter nicht außer Acht gelassen werden, die den Ärzten zusätzliche Behandlungsspielräume eröffnen.

Transparenz

Die mit dem neu eingeführten § 9 Abs. 2 vorgesehene Verpflichtung des behandelnden Arztes, ab einer voraussichtlichen Kostenhöhe von 500 Euro für zahntechnische Leistungen einen gebührenfreien Kostenvoranschlag zumindest anzubieten, begrüßt der dbb uneingeschränkt. Auch die Erforderlichkeit der Angabe des Herstellungsortes zahntechnischer Leistungen schafft Transparenz für den Patienten und stärkt gegebenenfalls den Wettbewerb.

Auch die in § 2 Abs.3 vorgesehene Ausdehnung der Verpflichtung zur Vereinbarung eines Heil- und Kostenplans auf den Bereich von Leistungen, die auf Verlangen des Patienten erbracht werden und das medizinisch-notwendige Maß überschreiten, trägt dem Bedürfnis des Patienten nach Information über die voraussichtlich entstehenden Kosten Rechnung. Der dbb begrüßt diese dem Patientenschutz dienende Neuregelung.

Datenschutz

Das Thema Datenschutz ist dem dbb ein wichtiges Anliegen, dies gilt in besonderem Maße in einem so sensiblen Bereich wie der Krankenversicherung. Folglich sieht der dbb das mit dem neu eingeführten § 10 Abs. 6 geregelte Zustimmungserfordernis zur Übermittlung der persönlichen Daten an eine vom Zahnarzt beauftragte Verrechnungsstelle grundsätzlich positiv.

Öffnungsklausel

Entgegen ursprünglichen Planungen ist im nun vorliegenden Referentenentwurf auf die Einführung einer Öffnungsklausel für von der Gebührenordnung abweichende Honorierungen zahnärztlicher Leistungen verzichtet worden.

Der dbb stand der Einführung einer derartigen Subsidiaritätsregel in die GOZ nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber, hätten doch Vereinbarungen zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern im Sinne der Schaffung von alternativen Leistungshonorierungen zur GOZ einen sinnvollen Beitrag zum Qualitätswettbewerb sowie zur Kostendämpfung und damit verbunden zu einer Stabilisierung des Gesundheitswesens beitragen können.

Präventionsgedanke

Die im Referentenentwurf vorgesehene Stärkung prophylaktischer Leistungen - wie etwa die Neuaufnahme professioneller Zahnreinigung in das Gebührenverzeichnis (Ziffer 1040) - wird vom dbb ausdrücklich begrüßt. Durch die Aufwertung prophylaktischer Leistungen werden effektive Anreize geschaffen, in größerem Umfang Vorsorgeleistungen anzubieten bzw. in Anspruch zu nehmen. Dies ist aus Sicht des dbb eine elementare Voraussetzung, eine Kostenkonsolidierung im Gesundheitswesen – insbesondere im zahnmedizinischen Bereich - herbeizuführen. Neben der Onkologie ist die Dentalmedizin einer der Bereiche, in dem durch mangelnde Prophylaxe besonders hohe Folgekosten entstehen.



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur nachhaltigen und sozial ausgewo-
genen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung
(GKV-Finanzierungsgesetz – GKV-FinG)

Berlin, 31. August 2010

Berlin, 31. August 2010

Allgemein

Die Bundesregierung hat richtig erkannt, dass das System der deutschen Krankenversicherung vor großen Herausforderungen steht. Der nun vorgelegte Referentenentwurf lässt die im Titel genannten Schlagworte *sozial ausgewogen* und *nachhaltig* allenfalls ansatzweise erkennen. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion belastet die vorgesehene Reform ungleichgewichtig die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - besonders die Geringverdiener. Von der erhofften Nachhaltigkeit kann keine Rede sein.

Auch der dbb kann sich nicht der Tatsache verschließen, dass demografischer Wandel und medizinischer Fortschritt finanziert werden müssen. Durch die in Artikel 10 vorgesehene Aufhebung der *Verordnung zur Festlegung der Beitragssätze in der Gesetzlichen Krankenversicherung vom 29. Oktober 2008* wird die mit dem *Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität* vollzogene Absenkung des allgemeinen Beitragssatzes auf 14,6 Prozent nivelliert. Der dbb trägt den daraus resultierenden Anstieg des allgemeinen Beitragssatzes um 0,6 Prozentpunkte auf 15,5 Prozent mit und begrüßt, dass die Bundesregierung hier Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen an der Beitragssatzsteigerung beteiligt.

Scharf kritisiert der dbb jedoch die künftige Festschreibung des Arbeitgeberbeitrages auf 7,3 Prozent. **Dies bedeutet den endgültigen Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung.** Die Forderung des dbb, den bisher schon allein von den Versicherten zu tragenden Beitrag von 0,9 Prozentpunkten wieder in die paritätische Finanzierung einzubauen, blieb unberücksichtigt. Die Arbeitgeber sind nun an künftigen Kostensteigerungen bedingt durch medizinischen Fortschritt und demografischen Wandel nicht mehr beteiligt.

Scharf kritisiert der dbb weiterhin die Aufhebung der Deckelung der kassenindividuellen Zusatzbeiträge und insbesondere deren einkommensunabhängige Erhebung. Der vorgesehene Sozialausgleich greift zudem erst dann, wenn der Zusatzbeitrag mehr als zwei Prozent des individuellen Einkommens ausmacht. Für Geringverdiener sind jedoch bereits die im Falle eines Zusatzbeitrages zusätzlich zu entrichtenden maximal zwei Prozent des Einkommens eine besondere Belastung. Diese sind zusätzlich zur Anhebung des allgemeinen Beitragssatzes für viele kaum noch zu schultern. Der dbb fordert diesbezüglich eine Neukonzeptionierung des Sozialausgleiches, die das Attribut *sozial* auch verdient. **Aus Sicht des dbb würde eine vollständige Rückkehr zur paritätischen Finanzierung - abgesehen vom steuerfinanzierten Teil - den Verzicht auf Zusatzbeiträge ermöglichen und damit einen komplizierten Sozialausgleich überflüssig machen.**

zu Artikel 1: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Begrenzung der Verwaltungsausgaben der Krankenkassen

Mit großer Sorge sieht der dbb die in § 4 Abs. 4 vorgesehene Begrenzung der Verwaltungsausgaben der Krankenkassen. Gemäß Gesetzentwurf folgen hieraus Einsparungen in Höhe von je ca. 300 Millionen Euro in den Jahren 2011 und 2012. Aus Sicht des dbb ist die Sparpolitik in diesem Bereich verfehlt, da durch den zu installierenden Sozialausgleich ein enormer Verwaltungsaufwand auf die Krankenkassen zukommt. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die in § 242b SGB V genannten Koordinierungs- und Meldepflichten im Falle mehrerer Beschäftigungsverhältnisse des jeweils betroffenen Arbeitnehmers zu nennen. Treffenderweise werden die durch die Abwicklung des Sozialausgleichs zusätzlich anfallenden Bürokratiekosten im Referentenentwurf nicht näher quantifiziert. Auch bereits feststehende Lohnerhöhungen aus Gesetz oder Tarifvertrag dürfen bei der Kalkulation des Finanzbedarfs nicht vernachlässigt werden.

Erleichterter Wechsel in die PKV

Mit der in § 6 Abs. 1 vorgesehenen Aufhebung der 3-jährigen Wartezeit für einen Wechsel in die PKV setzt der Entwurf eine Festlegung im Koalitionsvertrag um.

Der vorgesehene erleichterte Wechsel in die PKV bei Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze lässt die ehemals bewährte Friedensgrenze zwischen GKV und PKV wieder aufleben und trägt so einer Forderung des dbb Rechnung, diese weder mit ihren finanziellen noch zeitlichen Voraussetzungen wesentlich zu verändern. Das gilt umso mehr, als in § 9 Abs. 1 Nummer 9 SGB V Personen, die zum 31. Dezember 2010 aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind, die Möglichkeit eingeräumt wird, innerhalb von sechs Monaten freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung zu werden.

Zusatzbeitrag und Sozialausgleich

Nicht hinnehmbar ist aus Sicht des dbb die mit dem geplanten Sozialausgleich einhergehende Doppelbelastung im Falle von Zahlungsschwierigkeiten eines Versicherten.

Einerseits wird im neu eingefügten Abs. 5 des § 242 SGB V durch einen Säumniszuschlag in Höhe der letzten drei fälligen Zusatzbeiträge (mindestens 30 Euro) eine neue Sanktion eingeführt. Da bereits heute rund ein Drittel aller Versicherten, die einen Zusatzbeitrag zu entrichten haben, säumig sind, trägt der dbb die

Berlin, 31. August 2010

Installation eines derartigen Säumniszuschlags als offenbar notwendiges Durchsetzungsinstrument noch mit.

Andererseits wird jedoch festgelegt, dass der in § 242b eingeführte Sozialausgleich bis zur vollständigen Begleichung der ausstehenden Beiträge ausgesetzt wird. Eine rückwirkende Anwendung des Sozialausgleiches nach Begleichung der ausstehenden Zahlungen ist nicht vorgesehen.

Der dbb sieht hierin die Gefahr sozialer Härten, da in vielen Fällen Zahlungsverzug nicht mit Zahlungsunwilligkeit gleichzusetzen, sondern vielmehr in mangelnden finanziellen Ressourcen zu sehen ist. In der Folge wird das Aussetzen des Sozialausgleichs für den Versicherten dazu führen, dass sich seine finanzielle Situation weiter verschärft und der Sozialausgleich de facto gänzlich entfällt. Der dbb fordert in diesem Zusammenhang, die zusätzliche Sanktion eines ausgesetzten Sozialausgleichs zurückzunehmen.


zu Artikel 5: Änderung des Krankenhausentgeltgesetzes

Der dbb lehnt die beiden zentralen Punkte der Änderungen im KHEntG entschieden ab. Es sind dies die in § 10 Abs. 3 Satz 4 KHEntG für die Krankenhäuser vorgesehene Begrenzung des Kostenanstiegs auf maximal die Hälfte der Grundlohnsammensteigerung sowie die vorgesehenen Mehrleistungsabschläge für so genannte extra-budgetäre Leistungen. Letztere regelt der in § 4 neu eingefügte Absatz 2a. Er sieht für das Jahr 2011 einen Vergütungsabschlag in Höhe von 30 Prozent vor. Im Folgejahr soll ein entsprechender Abschlag durch Verhandlungen der Vertragsparteien geregelt werden.

Viele Krankenhäuser kämpfen derzeit bereits um die wirtschaftliche Existenz. Die Wirtschafts- und Finanzkrise lässt hinsichtlich der Grundlohnsammensteigerung nichts Gutes erwarten. In der Folge müssen die Krankenhäuser ihre Kosten noch stärker senken. Wie in der Vergangenheit werden derartige Einsparungen zu einem großen Teil auf dem Rücken der Beschäftigten und der Patienten ausgetragen. Sei es durch Personalabbau oder durch eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Der dbb hat in der Vergangenheit mehrfach auf die prekäre Lage des Krankenhauspersonals hingewiesen und eine Reform der Finanzausstattung gefordert. Durch die nun mit dem Referentenentwurf vorgesehene Begrenzung der Ausgabensteigerungen wird sich die Notlage vieler Krankenhäuser weiter zuspitzen.

zu Artikel 6: Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Die Berechnungsgrundlagen des Maximalbeitrages im Basistarif werden mit dem Referentenentwurf in § 12 Absatz 1c aktualisiert. Die vorgesehene Erhöhung des maximalen Beitrags um den durchschnittlichen Zusatzbeitrag wird vom dbb ab-



gelehnt. Häufig zahlen Versicherte im Basistarif bereits in jungen Jahren den Maximalbeitrag. Dieser erhöht sich nun um den durchschnittlichen Zusatzbeitrag. Versicherte im Basistarif werden diesbezüglich gegenüber GKV-Versicherten schlechter gestellt, da sie keine Möglichkeit haben, durch einen Kassenwechsel dem Zusatzbeitrag zu entgehen. Inkonsistent ist außerdem, dass der durchschnittliche Zusatzbeitrag folglich nur von denjenigen Versicherten zu tragen ist, die den Maximalbeitrag bezahlen.

.....

Den Willen zu einer nachhaltigen Reform der gesetzlichen Krankenversicherung kann der dbb im vorgelegten Referentenentwurf nicht erkennen. Vielmehr handelt es sich um weitere, einseitige Belastungen der Arbeitnehmer als kurzfristige Krisenintervention.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-
Versorgungsstrukturgesetz – GKV-VStG) vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011



zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

In der Vergangenheit haben regionale Unterschiede sowohl in der Bevölkerungsstruktur als auch im Bedarf und Inanspruchnahmeverhalten medizinischer Leistungen zu teils erheblichen Divergenzen in der ärztlichen und zahnärztlichen Vergütung und damit in der Attraktivität der Arztberufes geführt. Dem damit verbunden Rückgang der Arztdichte besonders in ländlichen Regionen muss wirksam entgegengesteuert werden. Dies muss aus Sicht des dbb nicht alleinig mit einer Steigerung der (zahn-) ärztlichen Honorare auf dem Land verbunden sein. Auch eine bessere Vernetzung der Leistungssektoren, die Einführung von mobilen Versorgungskonzepten sowie eine Stärkung innovativer Ansätze können einen wesentlichen Beitrag leisten.

Es ist auch aus Sicht des dbb unstrittig, dass die Sicherung einer nachhaltigen, flächendeckenden, bedarfsgerechten und wohnortnahen medizinischen Versorgung der Bevölkerung zwingend mit einer Verbesserung der Versorgungsstrukturen in der gesetzlichen Krankenversicherung einhergehen muss. Aus diesem Grund unterstützt der dbb – beamtenbund und tarifunion die Zielsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs.

Zusatzleistungen in der GKV

Nachdem die Krankenkassen, abgesehen vom kassenindividuellen Zusatzbeitrag, in ihrer Beitragsautonomie weitestgehend eingeschränkt wurden, tritt neben dem Preis zunehmend das Leistungsspektrum der jeweiligen Krankenkasse als Differenzierungsmerkmal in den Vordergrund. Der dbb hatte sich stets für die Beitragshoheit der Krankenkassen ausgesprochen. Nun muss sich der Wettbewerb der Kassen untereinander stärker an Leistungen ausrichten. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb die in § 11 Abs. 6 SGB V neu vorgesehene Ausweitung der Angebotsmöglichkeiten der Kassen für Satzungsleistungen. Wichtig ist aus Sicht des dbb in diesem Zusammenhang, dass Art und Umfang derartiger Zusatzleistungen klar definiert sind und ausschließlich auf Leistungen, die eine Krankenkasse zusätzlich und im unmittelbaren Zusammenhang zum allgemeinen Leistungskatalog der GKV all ihren Versicherten gewähren kann, beschränkt sind. Anderenfalls würde der gewünschte Wettbewerb zwischen den gesetzlichen Krankenkassen auch die Ebene der privaten Krankenversicherung tangieren. Der dbb bekennt sich zur historisch gewachsenen Pluralität der Versicherungsformen und steht für eine klare Abgrenzung der Systeme.

Die im allgemeinen Teil der Begründung zum vorliegenden Gesetzentwurf beschriebene Möglichkeit einer spezifischen Leistungsgestaltung durch „Verträge mit Beschäftigtengruppen...“ in Form von Gruppentarifen (S. 72) sieht der dbb kritisch. Je nach Ausgestaltung derartiger Leistungsangebote würde dies eine Differenzierung innerhalb der Versichertengemeinschaft einer Krankenkasse zur Folge haben. Dies widerspricht aus Sicht des dbb dem Solidaritätsprinzip.

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

Leistungsentscheidungen bei Insolvenz einer Kasse

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt ausdrücklich die in § 19 Abs. 1a neu vorgesehene Klarstellung, dass Leistungsentscheidungen einer geschlossenen oder insolventen Krankenkasse für die Versicherten zunächst fortgelten. Dies schafft für den Betroffenen Sicherheit im Sinne eines geregelten Behandlungsablaufes.

Delegation ärztlicher Leistungen

Die in § 28 vorgesehene Stärkung der Delegationsmöglichkeiten für die Erbringung ärztlicher Leistungen sieht der dbb kritisch. Sicherlich kann die Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung bei ärztlicher Behandlung etwaig bestehende Versorgungsengpässe verschärfen.

Die Übertragung ärztlicher Aufgaben an nicht-ärztliches Personal („Hilfspersonen“) kann der dbb - trotz Letztverantwortung des Arztes - nur unter klarer Festlegung entsprechender Qualitätsanforderungen mittragen. Weiterhin gibt der dbb zu bedenken, dass gerade im Krankenhaussektor das Pflegepersonal, welches von der Neuregelung des § 28 SGB V zweifelsfrei vorrangig betroffen sein dürfte, bereits vielfach an der Belastungsgrenze arbeitet. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass die ohnehin durch unzählige Überstunden, Schichtdienste und Personal-mangel belasteten Mitarbeiter durch zusätzliche Arbeitsaufträge die gewohnte Arbeitsqualität nicht mehr leisten können und somit die Delegationsmöglichkeiten der Ärzte letztendlich die Versorgung der Patienten eher gefährden als verbessern.

Im Grundsatz sieht der dbb die Delegationsmöglichkeiten in unkritischen Bereichen durchaus als eines von einer Vielzahl von Instrumenten an, eine flächendeckende medizinische Versorgung sicher zu stellen. Allerdings kann dies nur dann von Erfolg gekrönt sein, wenn die personellen Ressourcen des Krankenhauspersonals endlich auf ein verantwortungsvolles Maß aufgestockt werden.

Krankengeldbezug

Gemäß der Regelung in § 46 Abs. 1 Nr. 2 SGB V entsteht ein Anspruch auf Krankengeld von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt. Es geschieht jedoch recht häufig, dass Beschäftigte, die arbeitsunfähig erkranken und Krankengeld beziehen, bereits unmittelbar nach Arbeitsaufnahme, also am selben Tag, erneut krankheitsbedingt die Arbeit beenden müssen. Sie begeben sich sodann zum Arzt, der eine erneute Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Krankengeld kann jedoch erst ab dem folgenden Tag beansprucht werden. Für den Tag, an dem der Arztbesuch erfolgt, erhält der Beschäftigte we-

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

der Krankengeld noch Gehalt bzw. Arbeitslohn. Durch diesen Karenztag kommt es zu einer Benachteiligung insbesondere derjenigen Beschäftigten, die ihre Arbeit möglichst zügig wieder aufnehmen wollen. Die Regelung setzt damit nach Einschätzung des dbb auch einen Anreiz, der nicht im Sinne der Versichertengemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherung sein kann. Versicherte könnten von einem möglichst frühzeitigen Versuch der Arbeitsaufnahme nach einer Erkrankung abgehalten werden und sich veranlasst sehen, den Versuch der Arbeitsaufnahme zu verschieben, bis sie mit absoluter Sicherheit wieder arbeitsfähig sind.

Der dbb setzt sich diesbezüglich für eine Modifizierung der Vorschrift ein, die dazu führt, dass der Anspruch auf Krankengeld bereits an dem Tag entsteht, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert wird.

Die in § 47a SGB V geregelte Übergangsvorschrift (Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Bemessung des Krankengeldes) bezieht sich auf Fälle, die sich mittlerweile durch Zeitablauf erledigt haben. Die Aufhebung ist demgemäß konsequent.

Reform der vertragsärztlichen Vergütung

Die in § 87b vorgesehenen Regelungen zur Flexibilisierung und Regionalisierung der vertragsärztlichen Honorierung werden vom dbb begrüßt – erhöhen diese doch die Attraktivität der Erbringung medizinischer Leistungen in strukturschwachen Gebieten. Mit der Rückkehr zu einer regionalen Honorarverteilung, differenziert nach haus- und fachärztlichen Versorgungsbereichen, wird den kassenärztlichen Vereinigungen ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument an die Hand gegeben.

Die Installation von mengensteuernden Maßnahmen innerhalb des Honorarverteilungsmaßstabes gemäß § 87b Abs. 2 SGB V kann eine übermäßige Leistungsausweitung verhindern, darf aus Sicht des dbb allerdings nicht zu Rationierungen medizinischer Leistungen führen. Mit den Vorgaben des § 87b Abs. 3 SGB V wird sichergestellt, dass entsprechende Regelungen nach Absatz 2 in strukturschwachen Regionen keine Anwendung finden.

Reform der vertragszahnärztlichen Vergütung

Der in § 85 Abs. 2 Satz 7 SGB V vorgesehene Wegfall der Verpflichtung der Vertragsparteien, vorausschauende Regelungen zur Vermeidung eines Überschreitens des Gesamtvergütungsvolumens zu treffen, ist gleichzusetzen mit einer Aufhebung des Vorrangs der Beitragssatzstabilität. Dies lässt die in der Gesetzesbegründung formulierte Annahme des Gesetzgebers, die Summe der Gesamtver-

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

gütungen bleibe kassenartübergreifend unverändert, aus Sicht des dbb mutig erscheinen.

Die Vorgaben des § 85 Abs. 2a SGB V können einen Beitrag leisten, historisch gewachsene Belastungsunterschiede hinsichtlich der vertragszahnärztlichen Vergütung bei den verschiedenen Krankenkassen abzubauen. Dies stellt in dieser Hinsicht Chancengleichheit im Wettbewerb der gesetzlichen Krankenkassen her und ist zu begrüßen.

Durch die Neuregelung des § 85 Abs. 3 SGB V werden bei der Vereinbarung der Gesamtvergütungen künftig zusätzlich unter anderem die Morbiditätsentwicklung, die Zahl und Struktur der Versicherten sowie die regionale Kosten- und Versorgungsstruktur berücksichtigt. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, können auf diesem Weg regionale Spezifika stärker Berücksichtigung finden.

Hinsichtlich aller mit den Neuregelungen des § 85 vorgesehenen Freiheiten der Vertragsparteien bei der Vereinbarung der Gesamtvergütungen im vertragszahnärztlichen Bereich ist aus Sicht des dbb sicherzustellen, dass der Balanceakt aus Kostenbewusstsein, Qualität und Quantität durch Flexibilisierung und Regionalisierung der Leistungshonorierung gewahrt bleibt.

Stärkung der ambulanten Rehabilitation

Die mit § 111c SGB V durch einheitliche Versorgungsverträge geregelte Gleichstellung der ambulanten mit den stationären Rehabilitationseinrichtungen gemäß § 40 SGB V und der damit verbundenen Stärkung der wohnortnahen Versorgung ist grundsätzlich zu begrüßen. Dies darf allerdings nicht dazu führen, dass Patienten, deren Genesung eine stationäre Rehabilitation erfordern würde, aus Kostengründen und gegen ihren Willen künftig ambulant versorgt werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Sowohl die mit Art. 1 (Änderung des SGB V) in § 103 Abs. 4 Satz 7 neu geregelte fiktive Berücksichtigung der Kindererziehungs- bzw. Pflegezeiten bei der Auswahlentscheidung über die Nachbesetzung eines Vertragsarztsitzes, als auch die mit Art. 9 (Änderung der Zulassungsverordnung für Vertragsärzte) in § 32 Abs. 1 S. 3 sowie Abs. 2 S. 2 ff. vorgesehenen Erleichterungen bei Vertretungsfällen im zeitlichen Zusammenhang mit einer Entbindung bzw. der verlängerten Beschäftigungsmöglichkeit eines Entlassungsassistenten, werden vom dbb uneingeschränkt begrüßt. Es handelt sich hierbei um reale Erleichterungen für betroffene Ärzte und Ärztinnen. Diese sind wichtige Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und machen letztendlich den Arztberuf für Frauen attraktiver.

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

Strukturfonds

Die in § 105 Abs. 1a SGB V vorgesehene Möglichkeit, seitens der Kassenärztlichen Vereinigungen einen Strukturfonds zu schaffen, der zu gleichen Teilen von KVen und Krankenkassen gespeist wird und der Finanzierung von Investitionszuschüssen für Neuniederlassungen, Stipendien und Ausbildungszuschüssen in strukturschwachen Regionen dient, wird vom dbb positiv gesehen, zumal die einzuspeisenden Mittel in Höhe von 0,1 Prozent der nach § 87a Abs. 3 Satz 1 SGB V vereinbarten morbiditätsbedingten Gesamtvergütungen aus Sicht des dbb noch kein beitragsatzrelevantes Maß erreichen.

Kosten des Gesetzes

Der in § 221b SGB V neu eingefügte Absatz 2 gibt der Bundesregierung auf, die mit dem GKV-VStG verbundenen Auswirkungen auf das Versorgungsgeschehen im Bereich der vertragszahnärztlichen und vertragsärztlichen Versorgung einschließlich der finanziellen Auswirkungen auf die GKV bis zum 30. April 2014 zu evaluieren. Das Ergebnis soll bei der Festlegung der Höhe der Zuzahlungen des Bundes für den Sozialausgleich mindernd berücksichtigt werden.

Der dbb kritisiert diese Regelung scharf. Sie birgt die Gefahr, dass die Versicherten künftig auch den um zukünftige und noch nicht absehbare Folgekosten des GKV-VStG geminderten Sozialausgleich mitfinanzieren müssen.

Fazit

Der Gesetzgeber hat richtig erkannt, dass die medizinische Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland ein hohes Gut ist und gesichert werden muss. Die Fokussierung des Gesetzentwurfes auf eine Verbesserung der Versorgungssituation in strukturschwachen Regionen ist aus Sicht des dbb richtig. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des Arztberufes für Frauen und wirken so den demografischen Effekten entgegen.

Die mit der Möglichkeit der Einrichtung von regionalen Strukturfonds verbundene verbesserte Fördermöglichkeit von Studienabsolventen und Neuansiedlungen ist ein richtiger Schritt – auch um der Abwanderung gut ausgebildeter Ärzte ins Ausland entgegen zu treten.

Die beabsichtigte erhöhte Flexibilität in der ärztlichen Vergütung auch im Hinblick auf regionale Besonderheiten ist begrüßenswert, allerdings ist eine für die

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Versorgungs-
strukturen in der gesetzlichen
Krankenversicherung (GKV-Versor-
gungsstrukturgesetz – GKV-VStG)
vom 5. September 2011

BT-Drs. 17/6906

Berlin, 13. Oktober 2011

gesetzliche Krankenversicherung kostenneutrale Umsetzung aus Sicht des dbb nicht gewährleistet.

Möglich werdende Erweiterungen des satzungsgemäßen Leistungsspektrums der gesetzlichen Krankenkassen eröffnen neue Alleinstellungsmerkmale und fördern den Wettbewerb, wenn auch der dbb eine Rückkehr zur Beitragsautonomie für zielführender hält.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur
Neuausrichtung der Pflegeversicherung
(Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG)
vom 20. Januar 2012

Berlin, 6. Februar 2012

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversi-
cherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG) vom 20. Januar
2012

Berlin, 6. Februar 2012



Der Entwurf eines Pflege-Neuausrichtungsgesetzes hat lange auf sich warten lassen. Umso mehr verwundert es den dbb, dass – abgesehen von der Anhebung des Beitragssatzes zum 1. Januar 2013 um 0,1 Prozentpunkte – die schon heute erkennbaren Defizite bei der künftigen Finanzierung ausgespart wurden. Auch die seit Jahren in weiten Teilen konsensfähige Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffes wurde nicht aufgenommen, sondern soll zunächst weiter ausgearbeitet werden. In so fern ist zu begrüßen, dass zumindest einige Leistungen bereits im Vorgriff aufgenommen wurden. Die in der Tat umfangreichen Verbesserungen auf der Leistungsseite – besonders für Menschen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz – sowie die Stärkung der häuslichen Pflege leisten aus Sicht des dbb einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Umsetzung des Prinzips „ambulant vor stationär“.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zunehmend an Bedeutung. Der Gesetzentwurf setzt hier sinnvolle Schwerpunkte durch viele neue Möglichkeiten, Leistungen der Pflegeversicherung zu kombinieren. Hinsichtlich der finanziellen Absicherung Berufstätiger während der Pflege reichen die vorgesehenen Neuregelungen allerdings bei weitem nicht aus. Die seinerzeit mit dem Pflegezeitgesetz eingeführte Möglichkeit des Beschäftigten, seine Arbeitszeit zu reduzieren und die Hälfte der Gehaltsdifferenz als Vorschuss zu erhalten, um diese nach spätestens 24 Monaten nachzuarbeiten, muss aus Sicht des dbb um eine Entgeltersatzleistung erweitert werden. Diese hat, vergleichbar mit dem Elterngeld, einen finanziellen Ausgleich für durch die Pflege eines Angehörigen bedingte Arbeitszeitreduzierungen vorzusehen. Dabei sind auch Nachteile in der Altersversorgung des Pflegenden auszugleichen.

Das mit dem nun vorliegenden Gesetzentwurf deutlich steigende Maß an Flexibilität für die Betroffenen kann nur dann sinnvoll zur Anwendung kommen, wenn ausreichend Beratungsangebote bestehen und diese auch bis zu den Betroffenen vordringen. Hier mangelte es den Beratungsangeboten in der Vergangenheit häufig an Niedrigschwelligkeit. Pflegebedürftig zu werden ist häufig kein schleichender Prozess, sondern tritt in vielen Fällen plötzlich auf, so dass es den Angehörigen nicht möglich ist, sich im Vorfeld ausführlich zu informieren. Die nun vorgesehenen Beratungsgutscheine könnten aus Sicht des dbb dazu beitragen, besonders die „Akutfälle“ und ihre Angehörigen durch das System zu lotsen.

Abgesehen von der Beschränkung der Neuregelungen auf die Leistungsseite und der Ausklammerung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs enthält der Gesetzentwurf summa summarum viele Regelungen, die bei den Betroffenen zu tatsächlichen Erleichterungen führen. Auch werden die Prozesse der Leistungsgewährung entbürokratisiert. All dies ist aus Sicht des dbb zu begrüßen.

I. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege und Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“

Richtigerweise legt der Gesetzentwurf einen Schwerpunkt auf die Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“. Dies ist nicht nur dem Wunsch vieler Pflegebedürftiger geschuldet, im familiären Umfeld gepflegt und betreut zu werden. Die Alternative einer stationären Unterbringung ist sowohl für die Betroffenen als auch für die Pflegeversicherung wesentlich kostenintensiver. Somit stellt die nun vorgesehene Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine Pflege daheim eine „win-win Situation“ dar und wird vom dbb ausdrücklich begrüßt.

Nach wie vor sind es hauptsächlich Frauen, die pflegebedürftige Angehörige im häuslichen Umfeld versorgen. Mit der vorgesehenen Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ und der damit verbundenen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird die langjährige Forderung des dbb nach günstigeren Rahmenbedingungen für pflegende Frauen umgesetzt.

Zu § 18 SGB XI

Das Begutachtungsverfahren durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit konnte in der Vergangenheit häufig nicht fristgerecht – also innerhalb von fünf Wochen – durchgeführt werden. Aus diesem Grund wird der § 18 Abs. 1 geöffnet. Hiermit erhalten die Pflegekassen die Möglichkeit, alternativ zum MDK unabhängige Gutachter für die Prüfung einzusetzen. Die bessere Alternative wäre aus Sicht des dbb, die Medizinischen Dienste personell so auszustatten, dass es einer Auslagerung solcher Aufgaben nicht bedürfte. Das gesetzgeberische Ziel, die fünf-wöchige Frist grundsätzlich einzuhalten, soll durch eine im neu eingefügten Abs. 3a geregelte pauschale Zahlungspflicht der Pflegekassen (zehn Euro pro Tag des Überschreitens der Frist) unterstrichen werden. Der dbb sieht finanzielle Repressionen in diesem Zusammenhang als geeignetes Mittel an, denn so ist für die Pflegebedürftigen zumindest zeitnah finanzielle Planbarkeit gesichert.

Zu § 36 SGB XI

Die im neu gefassten § 36 SGB XI vorgesehene Öffnung des Sachleistungsanspruches für die Leistungsbereiche der Grundpflege, der hauswirtschaftlichen Versorgung sowie der in Abs. 1 Satz 1 neu aufgenommenen häuslichen Betreuung erlaubt den Betroffenen, aus den entsprechenden Angeboten frei zu wählen. Dies stellt aus Sicht des dbb eine in der Regel kostenneutrale Möglichkeit dar, Pflege- und Betreuungsleistungen individuell zuzuschneiden, und ist somit ausdrücklich zu begrüßen.

Zu § 37 SGB XI

Der dbb begrüßt die vorgesehene Gewährung eines hälftigen Pflegegeldes bei Kurzzeit- und Verhinderungspflege (gemäß §§ 39, 42 SGB XI), die die bisherigen Leistungen in diesen Fällen aufstockt. Es wurde richtig erkannt, dass die finanziellen Belastungen während dieser Zeit fortbestehen und ein Ruhen des Pflegegeldbezuges häufig zu finanzieller Überforderung führt.

Zu § 40 SGB XI

Ähnlich wie bei der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente soll auch die Pflegeversicherung in ihren Verwaltungsabläufen verschlankt werden. Vor diesem Hintergrund ist die Aufhebung des § 40 Abs. 4 Satz 2 zu sehen. Künftig wird in Folge dessen auf den Eigenanteil bei *Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes* verzichtet. Auch die bisher mit hohem bürokratischen Aufwand vollzogene Einkommensprüfung entfällt mithin. Der dbb sieht hierin eine sinnvolle Abwägung zwischen dem Teilkaskogedanken in der Pflegeversicherung und bürokratischen Erfordernissen.

Zu § 89 SGB XI

Im Sinne einer Stärkung der ambulanten Pflege ist auch die Regelung in § 89 zu verstehen, die den Pflegebedürftigen bzw. ihren Betreuern die Möglichkeit einräumt, individuelle Vergütungsvereinbarungen mit ambulanten Pflegediensten abzuschließen. Hierdurch soll alternativ zu den bisherigen Pauschalleistungen, die häufig als „Minutenpflege“ empfunden werden, eine vom tatsächlichen Zeitaufwand abhängige Vergütung ermöglicht werden. Diese Regelung kommt sowohl Pflegebedürftigen als auch dem Personal der ambulanten Pflegedienste zu Gute und trägt insbesondere der mit § 36 Abs. 1 Satz 1 SGB XI eingeführten häuslichen Betreuung Rechnung. Die Möglichkeit einer individuellen Zusammenstellung von Betreuungs- und Pflegeleistungen erfordert ein hohes Maß an Beratung. Die mit § 7b SGB XI vorgesehene Verpflichtung der Pflegekassen, innerhalb von zwei Wochen nach Eintritt der Pflegebedürftigkeit einen Beratungsgutschein auszustellen, der auch einen konkreten Ansprechpartner benennt, soll einen wichtigen Beitrag leisten, die Betroffenen möglichst unbürokratisch und verständlich durch das System der Pflegeversicherung zu lotsen. Da sich Pflegebedürftigkeit in vielen Fällen nicht ankündigt sondern häufig ad hoc auftritt, sind derzeit viele Betroffene mit der Komplexität und der Organisation der Pflege überfordert. Die derzeitigen Beratungsangebote sind vielmals noch nicht niedrigschwellig genug. Hier können die vorgesehenen Beratungsgutscheine, die auch einen konkreten Ansprechpartner benennen, ein sinnvolles Instrument sein, um Abhilfe zu schaffen.



II. Ausweitung der Leistungen für Menschen mit erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz

Zu § 38a SGB XI

Neben der bereits erwähnten Einführung der häuslichen Betreuung als Leistungsbestandteil (§ 36 SGB XI) sind zusätzliche finanzielle Leistungen in Höhe von 200 Euro pro Monat für die Pflege in ambulant betreuten Wohngruppen vorgesehen, sofern dort eine Präsenzkraft tätig ist und die Gemeinschaft mindestens aus drei Pflegebedürftigen besteht. Dies ist zu begrüßen.

Zu § 45e SGB XI

Mit dem neu eingefügten § 45e SGB XI werden die bis dato nicht abgerufenen Mittel aus der Förderung zum Aufbau der Pflegestützpunkte (gemäß § 92c SGB XI) in Höhe von insgesamt 45 Millionen Euro umgewidmet und als Zuschuss für die altersgerechte Umgestaltung von ambulanten Wohngruppen als einmalige Leistung gewährt. Die Mittel werden zusätzlich zu den bereits erwähnten Leistungen nach § 40 SGB XI erbracht. Die Förderung alternativer Wohnformen ist - besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen wachsenden Mangel an Pflegepersonal - eine langjährige Forderung des dbb. Die Umwidmung der bis zum 30. Juni 2011 nicht abgerufenen Gelder sieht der dbb als Zeichen eines kostenbewussten Umgangs mit Beitragsmitteln an und begrüßt dies in Folge dessen. Die Förderung erfolgt somit kostenneutral.

Zu § 123 SGB XI

Die in § 123 SGB XI vorgesehenen monatlichen Leistungen für Personen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz sind nach Pflegestufen gestaffelt und wahlweise als Zuschlag zum Pflegegeld nach § 37 SGB XI, als Pflegesachleistung gemäß § 36 oder als Kombinationsleistung abrufbar (§ 38 SGB XI). In Abhängigkeit von der Pflegestufe steigt die monatliche Leistung auf bis zu 1.250 Euro im Monat. Der dbb begrüßt ausdrücklich die verbesserte finanzielle Unterstützung für von Demenz Betroffene.



III. Situation des Pflegepersonals

Zu § 18a SGB XI

Die in § 18a SGB XI vorgesehene Verpflichtung zur Einführung eines Beschwerdemanagements in Bezug auf das Begutachtungsverfahren zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit sowie die damit verbundenen Dokumentationspflichten sind aus Sicht des dbb im Sinne der Patienten, erhöhen sie doch die Transparenz des Begutachtungsverfahrens. Das Erfordernis, bis zum 31. März 2013 verbindliche Richtlinien zur Dienstleistungsorientierung bei der Begutachtung zu installieren, ist aus Sicht des dbb per se nicht zu beanstanden – ja sogar sinnvoll.


Allerdings handelt es sich gemäß Formulierung um eine Art Verhaltenscodex, der allgemeine Verhaltensgrundsätze, etwa zu einem respektvollen Umgang mit den Pflegebedürftigen, vorschreibt. Die Formulierung impliziert aus Sicht des dbb, dass ein bisher vermeintlich respektloser Umgang mit den Patienten diese Formulierung notwendig werden lässt. Der dbb möchte an dieser Stelle ausdrücklich betonen, dass Streitigkeiten in Bezug auf das Begutachtungsverfahren meist an der Einstufungsentscheidung ansetzen und nicht an vermeintlich respektlosem Umgang. In der subjektiven Wahrnehmung - beispielsweise eines Angehörigen - kann ein gestresster Gutachter möglicherweise etwas rau erscheinen. Dies ist aus Sicht des dbb eher der enormen psychischen und körperlichen Belastung der Mitarbeiter des Medizinischen Dienstes geschuldet, die Überstunden vor sich herschieben und unter immensem Zeitdruck stehen. Vor diesem Hintergrund akzeptiert der dbb die in § 18 SGB XI vorgesehene Möglichkeit zum Einsatz externer Gutachter durch die Pflegekassen, solange die Personalausstattung der Medizinischen Dienste nicht ausreicht.

Zu § 71 SGB XI

Große Sorge bereitet dem dbb nach wie vor der Personalmangel in den pflegerischen Berufen. Die in § 71 vorgesehene Verlängerung der Rahmenfrist von fünf auf sieben Jahre für die erforderliche zweijährige Berufserfahrung erleichtert die Wiedereinstellung von Personal mit Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie und wird vom dbb begrüßt.

Zu § 87b SGB XI

Die mit § 87b SGB XI nun auf alle stationären Pflegeeinrichtungen ausgeweitete Möglichkeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für die Betreuung von Bewohnern mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz einzustellen und über Vergütungszuschläge zu finanzieren, unterstützt der dbb ausdrücklich, denn das Mehr an Personal kommt sowohl den Pflegebedürftigen als auch dem Pflegeper-



sonal vor Ort zu Gute. Die Regelung gilt nun erstmals auch für stationäre Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege und leistet aus Sicht des dbb damit auch einen wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

IV. Erleichterungen und bessere soziale Absicherung der Pflegenden

Zu § 19 SGB XI

Um finanzielle Nachteile im Alter zu vermeiden, werden für pflegende Personen von den Pflegekassen Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt. Hierzu war bisher ein Aufwand von mindestens 14 Stunden pro Woche und Pflegebedürftigem erforderlich. Der dbb begrüßt die Ergänzung des § 19 Satz 2, die die Zusammenrechnung der Pflegezeiten von mehreren zu Pflegenden ermöglicht, sofern die 14-Stundengrenze nur in der Summe überschritten wird. Abgesichert werden so etwa Angehörige, deren beider Elternteile pflegebedürftig sind, jedoch jeweils weniger als 14 Stunden pro Woche der Betreuung bedürfen.

Zu § 34 SGB XI

Zwar ist die Erweiterung des § 34 Abs. 3 SGB XI, mit der die Leistungen zur sozialen Sicherung gemäß § 44a SGB XI auch bei Unterbrechungstatbeständen während einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz weiter gewährt werden, ein richtiger Schritt. Allerdings darf sich die Unterstützung der Pflegenden während der Pflegezeit nicht nur auf die soziale Absicherung und die Möglichkeit des Beschäftigten, seine Arbeitszeit zu reduzieren und die Hälfte der Gehaltsdifferenz als Vorschuss zu erhalten, um diese nach spätestens 24 Monaten nachzuarbeiten, beschränken. Vielmehr fordert der dbb eine Entgeltersatzleistung, die, vergleichbar mit dem Elterngeld, einen finanziellen Ausgleich für durch die Pflege eines Angehörigen bedingte Arbeitszeitreduzierung vorsieht.

Zu § 42 SGB XI, §§ 23, 40 SGB V sowie § 9 SGB VI

Die Regelungen in § 42 SGB XI (zu Pflegenden kann gemeinsam mit Pflegeperson in Reha-Einrichtung untergebracht werden) sowie §§ 23 und 40 SGB V zur Verbesserung der Chancen auf Gewährung einer Reha-Maßnahme für Pflegenden und der korrespondierenden Regelung in § 9 SGB VI tragen der häufig belastenden Situation Pflegenden Rechnung und sind uneingeschränkt zu begrüßen.

V. Arztbesuche in stationären Pflegeeinrichtungen

Zu § 87 SGB V

Unverständlich ist dem dbb, weshalb in § 87 Abs. 2j SGB XI über die Bewertung gemäß Abs. 2i hinausgehende Vergütungen für Zahnarztbesuche in stationären Pflegeeinrichtungen gewährt werden sollen. Hinzu kommt, dass Zahnärzte durch mögliche Kooperationsvereinbarungen gemäß § 119b SGB V so genannte Mengeneffekte erzielen können, indem sie mehrere Patienten eines Pflegeheimes gemeinsam bzw. nacheinander behandeln können. Aus Sicht des dbb sind die Zuschläge gemäß Abs. 2i bereits als Kompensation für einen etwaigen Mehraufwand der Zahnärzte gedacht. Insofern verweist der dbb auf den Grundsatz der Beitragssatzstabilität und lehnt diese noch weitergehenden Zusatzvergütungen ab.

VI. Anhebung des Beitragssatzes und weitere Finanzierung

Zu § 55 SGB XI

Der dbb ist sich bewusst, dass die im Gesetzentwurf vorgesehenen, in großen Teilen sinnvollen und entlastenden Leistungsausweitungen, nicht vollumfänglich kostenneutral umgesetzt werden können. Aus diesem Grund trägt der dbb beamtenbund und tarifunion die in § 55 SGB XI vorgesehene moderate Beitragssatzanhebung um 0,1 Prozentpunkte zum 1. Januar 2013 mit, die immerhin rund 1,1 Milliarden Euro pro Jahr in die Pflegekassen bringt. Der dbb begrüßt die weiterhin zumindest in der Pflegeversicherung paritätische Wirkung der Beitragserhöhung. Einseitige Belastungen der Arbeitnehmer müssen weiterhin ausgeschlossen sein und werden seitens des dbb auch künftig abgelehnt.

Der dbb gibt zu bedenken, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf das Problem demografiebedingt steigender Kosten nicht ansatzweise gelöst wird.

Es ist aus Sicht des dbb außerordentlich bedauerlich, dass der vorliegende Gesetzentwurf ein klares Statement zur zukünftigen Finanzierung und/oder etwaiger privater Zusatzvorsorge vermissen lässt. Sollte letztere widererwartend verworfen worden sein, würde der dbb dies begrüßen, sieht doch der dbb in der ursprünglich als fakultatives Element auszugestaltenden privaten Zusatzvorsorge das Ziel verfehlt, Bedürftigkeit durch den Eintritt eines Pflegefalles zu verhindern. Die Frage der Effizienz bei voraussichtlich relativ geringen Beiträgen würde sich sowohl bei eigenständigen Pflegezusatzversicherungen als auch bei Integration eines „Pflegebausteins“ in bestehende (Riester-) Verträge stellen.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Verbesserung der Rechte von
Patientinnen und Patienten
(Patientenrechtegesetz)

Berlin, 5. März 2012

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rechte von Patientinnen und Patienten (Patientenrechtegesetz)

Berlin, 5. März 2012



Das Arzt-Patientenverhältnis ist gekennzeichnet durch asymmetrische Informationsverteilung. Im Regelfall handelt es sich bei den Patientinnen und Patienten um medizinische Laien. Sie begeben sich im Vertrauen auf die fachliche Kompetenz in die Hände des medizinischen Personals. Die Erforderlichkeit der vorgeschlagenen Behandlungsschritte können sie in den meisten Fällen eben so wenig beurteilen, wie es ihnen möglich ist, etwaige Behandlungsfehler zu erkennen.

Aus diesem Grund begrüßt der dbb beamtenbund und tarifunion die im BGB mit dem neuen Untertitel „Behandlungsvertrag“ in den §§ 630a – 630h vorgesehene Kodifizierung der Haftungs-, Beratungs- und Aufklärungsansprüche der Patienten. Damit sollen die bisher richterrechtlich entwickelten Grundsätze des Arzthaftungs- und Behandlungsrechts in Rechtsnormen zusammengefasst werden. Dies dient der Übersichtlichkeit und soll es den Patienten ermöglichen, ihre Rechte gegebenenfalls selbst im Gesetz nachzulesen.


Die Regelungen zur Patientenakte und der damit verbundenen Vorgabe zur lückenlosen Dokumentation in §§ 630f und 630g BGB dienen der Transparenz und erleichtern die Durchsetzung möglicher zukünftiger Schadenersatzansprüche geschädigter Patienten. Allerdings ist aus Sicht des dbb der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Eine neue Flut an Dokumentationspflichten darf nicht dazu führen, dass das ohnehin mit derartigen Arbeiten schon hoch belastete medizinische Personal noch weniger Zeit am Patienten und dafür noch mehr Zeit über den Akten verbringt. Dies würde sich nachteilig auf die Versorgungsqualität auswirken, könnte schlimmstenfalls dringend erforderliche Behandlungen verzögern und wäre auch im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten von Bedeutung. Vorstellbar wäre aus Sicht des dbb die Einstellung zusätzlichen Fachpersonals eigens für Dokumentationsaufgaben.

Artikel I, Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Zu § 630c Abs. 2 Satz 2-4 BGB

Die hier geregelte Informationspflicht des Behandelnden hinsichtlich eigener und fremder Behandlungsfehler geht dem dbb nicht weit genug. Die Unterrichtung über Behandlungsfehler von der Nachfrage des Patienten abhängig zu machen, sofern keine gesundheitlichen Gefahren für den Patienten bestehen, ist aus Sicht des dbb inakzeptabel. Auch wenn ein Fehler voraussichtlich zu keinen gesundheitlichen Folgen für den Patienten führen wird, so muss letzterer doch das Recht haben, darüber informiert zu werden, falls die Behandlung nicht optimal durchgeführt worden ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des im Gesetzesentwurf beschworenen vertrauensvollen Miteinanders von Arzt und Patient.

Die in Satz 4 vorgesehene Festlegung, dass die Information über einen selbst begangenen Behandlungsfehler nur mit persönlicher Zustimmung des Behandelnden zu Beweis Zwecken in einem gegen ihn geführten Strafverfahren verwendet werden darf, ist aus Sicht des dbb nicht patientenfreundlich. An dieser Stelle



stellt sich auch die Frage, inwieweit derartige Fehler in der Patientenakte festgehalten werden müssen und ob diese dann im gerichtlichen Verfahren verwertbar sind.

Zu § 630d BGB

Liegt abgesehen von einem medizinischen Notfall keine wirksame Einwilligung vor, ist aus Sicht des dbb nicht nur eine Pflichtverletzung gemäß § 280 Abs. 1 BGB, sondern gegebenenfalls auch Körperverletzung gegeben. Da dies insoweit auch in der Begründung (S. 28, 29) unerwähnt bleibt, sollte gerade wegen des verfolgten Ziels der Rechtssicherheit die Frage einer Körperverletzung abgeklärt sein.

Zu § 630e BGB

Die in § 630e BGB vorgesehenen umfangreichen Aufklärungspflichten sollen sicher stellen, dass der Patient vor Abgabe seiner Einwilligung über sämtliche Umstände im Zusammenhang mit der Behandlung informiert ist und diese auch verstanden hat. Erwogen werden sollte aus Sicht des dbb, die unterschriftliche Bestätigung der konkreten Erfüllung der nach Maßgabe des § 630e BGB erforderlichen Aufklärungspflicht im Gesetz aufzunehmen. Dies schafft Rechtssicherheit für beide Parteien. Ähnliche Vorschriften gibt es beispielsweise bereits bei Bankberatungen. Eine entsprechende Umsetzung für Behandlungsverträge, in denen es um die Einwilligung in Eingriffe geht und damit um Begriffe wie Gesundheit, Freiheit oder sexuelle Selbstbestimmung, sollte selbstverständlich sein.

Zu § 630g BGB

Aus dem Selbstbestimmungsrecht von Patientinnen und Patienten folgt, dass diese ein Recht auf Kenntnis über alle ihre eigene derzeitige und künftige Behandlung maßgeblichen, in Betracht gezogenen oder eingeleiteten Maßnahmen und vorliegenden Ergebnisse haben.

Die in § 630f BGB normierte Verpflichtung zur Aufzeichnung solcher Maßnahmen und Ergebnisse in der Patientenakte würde dem gerecht. Außerdem würde dies eine sachgerechte (Weiter-) Behandlung (auch durch einen anderen Arzt) unterstützen. Die Patientenakte ist hingegen nicht gedacht für Sachverhalte wie persönliche Eindrücke, die keinen konkreten Sachbezug zu entsprechenden Maßnahmen und Ergebnissen haben. Sind sie dennoch integriert, sind diese Bestandteile der Patientenakte und allein aus diesem Grund nicht vom Einsichtsrecht ausschließbar. Gleiches gilt für so genannte Rechte Dritter. Entsprechend sollten in Abs. 1 Satz 1 die Worte „oder die Rechte Dritte“ gestrichen werden.

Zu § 630h BGB

Der dbb begrüßt im Grundsatz die in § 630h BGB vorgesehene Erleichterung der Beweisführung aus dem Arzthaftungsrecht. Allerdings sollte bedacht werden, dass ein zu rigides Haftungsrecht mögliche Tendenzen der Defensivmedizin verstärken kann. Medizinisch notwendige Risiken könnten zu Lasten der Patienten umgangen werden, indem der Behandelnde eine risikoärmere „*second-best*“ Lösung empfiehlt.

Zentrale Haftungsnorm für alle vertraglichen Ansprüche wegen so genannter Behandlungsfehler im Sinne des § 630 BGB ist § 280 Abs. 1 BGB. Danach haben Patientinnen und Patienten den Abschluss des Behandlungsvertrages, die fehlerhafte Behandlung durch den Mediziner und damit die Pflichtwidrigkeit im Sinne des § 280 Abs. 1 BGB sowie den aus dem Behandlungsfehler entstandenen Schaden nachzuweisen.

Aufgrund der bereits erwähnten unzureichenden Information der Patienten hinsichtlich medizinischer Details und Behandlungsabläufe ist den Patientinnen und Patienten eine derartige Beweisführung derzeit nahezu unmöglich. Deshalb ist es im Grundsatz zu begrüßen, dass die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu den Beweiserleichterungen aus dem Arzthaftungsrecht systematisiert und auf alle medizinischen Behandlungsverträge erstreckt werden sollen.

Der Gesetzentwurf wird allerdings an dieser Stelle dem Ziel der Nachvollziehbarkeit für die Patientinnen und Patienten nicht gerecht. So ist beispielsweise für den Laien dem Gesetz nicht eindeutig zu entnehmen, was unter dem Begriff eines voll beherrschbaren allgemeinen Behandlungsrisikos, also jene Risiken in medizinischen Bereichen, die der Behandelnde vollständig und umfassend beherrschen muss, zu subsumieren ist. Es ist an dieser Stelle nicht ausreichend, lediglich die Fallgruppen der Rechtsprechung zu normieren, ohne dies nachvollziehbar zu präzisieren.

Kritisch sieht der dbb in diesem Zusammenhang auch die in § 630c BGB vorgesehenen Mitwirkungspflichten, die es dem Patienten auferlegen, den Behandelnden zeitnah über für die Behandlung bedeutsamen Umstände zu unterrichten und ein umfassendes Bild von seiner körperlichen Verfassung zu vermitteln. Im Falle eines Verstoßes kann dem Patienten ein Mitverschulden im Sinne des § 254 BGB für den entstandenen Schaden angelastet werden. Der dbb gibt auch an dieser Stelle zu bedenken, dass nicht alle Patienten und Patientinnen vollumfänglich über ihren Gesundheitszustand informiert sind und ihnen dies im Falle eines aus der Behandlung resultierenden Schadens nicht angelastet werden kann. Eine entsprechende Regelung sollte sich lediglich auf vorsätzlich verschwiegene Umstände beschränken.

Art. II: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Zu § 13 Abs. 3a SGB V

Die Eigenbeschaffung als Form einer Sanktionsmöglichkeit gegen die Krankenkasse im Falle fehlender Mitteilung eines hinreichenden Grundes ist zu unterstützen, sollte allerdings das letzte Mittel für die Betroffenen darstellen. Desweiteren sollte aus Gründen der Transparenz klar definiert werden, was unter einem „hinreichenden Grund“ zu verstehen ist.

Zu § 66 SGB V

Soweit Verbesserungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung normiert werden, müssen diese möglichst wirkungsgleich auf den Sektor der Beihilfe und der privaten Krankenversicherung übertragen werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die vorgesehene Änderung des § 66 SGB V (Unterstützung der Patientinnen und Patienten durch die GKV bei Verdacht auf mögliche Behandlungsfehler). Sowohl die Träger der Beihilfe als auch die PKV-Unternehmen sollten aus Sicht des dbb zu entsprechenden Unterstützungsleistungen verpflichtet werden, zumal diese einen wichtigen Beitrag leisten, teure Folgekosten zu vermeiden.

Zu §§ 99 und 140f SGB V

Die Beteiligung der für die Wahrnehmung der Interessen der Patientinnen und Patienten und der Selbsthilfe chronisch kranker und behinderter Menschen maßgeblichen Organisationen ist zu begrüßen, allerdings wäre auch an dieser Stelle eine Konkretisierung des Maßgeblichkeitsbegriffes sinnvoll, denn eine zu große Zahl an beteiligten Organisationen muss nicht zwingend zu mehr Patientenfremdlichkeit führen. Dies gilt sowohl für die Beteiligungsrechte gemäß § 99 SGB V als auch für die Mitspracherechte des § 140f SGB V.

Zu §§ 135a Abs. 2 Nr. 2 und 137 Abs. 1c SGB V

Der dbb begrüßt ausdrücklich die in § 135a Abs. 2 Nr. 2 SGB V vorgesehene Verpflichtung der Krankenhäuser, ein patientenorientiertes Beschwerdemanagement zu installieren. Die vorgesehene Vernetzung mit dem ebenfalls neu einzuführenden einrichtungsübergreifenden Fehlermanagement ist sinnvoll und leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung in der stationären Versorgung.

Die Festlegung von Mindeststandards für Risiko- und Fehlermeldesysteme durch den Gemeinsamen Bundesausschuss, die das einrichtungsinterne Qualitätsmanagement flankieren, wird vom dbb als sinnvoll erachtet. Da diese aber unter anderem auch die Auswertung von Krankenakten beinhalten sollen, sind daten-

schutzrechtliche Bedenken angebracht. Dies gilt in besonderem Maße dann, wenn für die Fehleranalyse externe Dienstleister beauftragt werden sollten.

Zu § 140h SGB V

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten wird gemäß § 140h SGB V beauftragt, eine Übersicht der Rechte der Patientinnen und Patienten zu erstellen und in übersichtlicher Darstellungsform öffentlich zugänglich zu machen. Die Ansiedlung beim Patientenbeauftragen ist aus Sicht des dbb besonders sinnvoll, da den Betroffenen auf diese Weise ein konkreter Ansprechpartner zur Seite gestellt wird. Etwaige Hürden, wie die Notwendigkeit sich in Gesetzestexte einzulesen, können so weitestgehend vermieden werden.

Art. IV: Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes

Zu § 17b Abs. 1 Satz 5 KHG


Die in § 17b Abs. 1 Satz 5 KHG neu vorgesehene Vereinbarung von Vergütungszuschlägen für die Beteiligung an einrichtungsübergreifenden Fehlermeldesystemen ist zu begrüßen. Besonders positiv hervorzuheben ist die einrichtungsübergreifende Ausgestaltung. So ist auch ein umfassenderes Risikomanagement möglich. Die zweckgebundene Verwendung der bereit gestellten Mittel wird mit der vorgesehenen Regelung sichergestellt.

* * *

Grundsätzlich werden mit dem Gesetzentwurf die Rechte der Patientinnen und Patienten zum Teil deutlich gestärkt. Dies betrifft insbesondere die Stärkung der Verfahrensrechte bei Behandlungsfehlern und die Pflicht der Krankenkassen zur Unterstützung in diesen Fällen. Auch die Stärkung der Einsichtsrechte in die Patientenakte und die Installation eines Beschwerdemanagements sind wichtige Schritte hin zu mehr Selbstbestimmung für die Betroffenen.

Der dbb vermisst im vorliegenden Gesetzentwurf jedoch konkrete Hinweise darauf, dass bei seiner Erstellung auch die besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung beachtet wurden. Dabei spricht sich die Bundesregierung in ihrem im Juni 2011 vorgelegten Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention explizit dafür aus, dass bei allen politischen Vorhaben und Gesetzesinitiativen die systematische Integration dieser Belange und Bedürfnisse im Sinne des „Disability Mainstreaming“ vorgenommen werden soll.

Trotz zahlreicher Verbesserungen werden Patientinnen und Patienten auch weiterhin Ärzten und Krankenhäusern großes Vertrauen entgegenbringen müssen.



Es gilt nun, beispielsweise durch konsequente Transparenz hinsichtlich der Ergebnisse des Qualitätsmanagements, dieses zu stärken.

Wenn ein Gesetz von vier Seiten eine Begründung von über 40 Seiten erfordert, um die Fassung verständlich zu machen, wird klar, dass der Gesetzentwurf dem Ziel, dass Patientinnen und Patienten ihre Rechte selbst im Gesetz nachlesen können, kaum gerecht wird.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur
Änderung versicherungsrechtlicher
Vorschriften

Berlin, 29. Februar 2012

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung versicherungsrechtlicher Vorschriften

Berlin, 29. Februar 2012



ZURÜCK ZUM TEXT

Die rund 4,2 Millionen Beamten und ihre Angehörigen stellen rund 50 Prozent des Versichertenbestandes im klassischen Krankenversicherungsgeschäft der PKV dar. Entsprechend hat der dbb beamtenbund und tarifunion als der größte Dachverband des öffentlichen Dienstes in Deutschland und Vertreter der Beamten ein berechtigtes Interesse, zu den Neuregelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) und Versicherungsvertragsgesetz (VVG) Stellung zu nehmen.

In der Vergangenheit haben sich einige Probleme bei der rechtlichen Umsetzung privater Krankenversicherungsverträge ergeben, die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf beseitigt werden sollen. Der dbb begrüßt dies ausdrücklich.


Zu § 12 Abs. 1a VAG (Selbstbehalt im Basistarif)

Vor dem Hintergrund steigender Versicherungsprämien in der PKV sind in letzter Zeit gerade Beschäftigte im einfachen und mittleren Dienst aus finanziellen Gründen gezwungen, in den Basistarif zu wechseln. Dies betrifft häufig Versicherte, die bereits viele Jahrzehnte privat krankenversichert sind. Da beim Wechsel in den Basistarif gemäß § 204 Abs. 1 VVG lediglich ein dem Versicherungsumfang des Basistarifs entsprechender Anteil der Altersrückstellungen in den neuen Tarif mitgenommen werden kann, ergeben sich in vielen Fällen kalkulatorische Versicherungsprämien, die zum Teil weit über dem Maximalbeitrag im Basistarif liegen. Defizite in der Beratung haben dazu geführt, dass die Versicherten mittels Selbsthalten ihren Beitrag fiktiv senken konnten, rechnerisch allerdings immer noch über der Kappungsgrenze lagen und somit den Maximalbetrag zu zahlen hatten. Zum großen Bedauern des dbb sind diese Versicherten nicht aktiv von ihren Versicherungsunternehmen angesprochen worden, beziehungsweise gab es in einigen Fällen sogar Probleme, den Selbstbehalt zu kündigen.

Die bisherige Regelungslücke zu schließen entspricht einer seit längerem erhobenen Forderung des dbb. Aus diesem Grund wird das mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehene gesetzliche Kündigungsrecht im Hinblick auf den Selbstbehalt ausdrücklich begrüßt.

Zu § 205 Abs. 4 VVG (Verlängerung der Kündigungsfrist bei Prämienhöhung)

Die Vielzahl derzeit am Markt angebotener Krankenversicherungstarife und die Komplexität des Krankenversicherungsrechts bedingen einen hohen Beratungsaufwand, gegebenenfalls das Einreichen medizinischer Gutachten und vor allem Bedenkzeit für die zu Versichernden. Die gemäß § 205 Abs. 4 VVG geltende Kündigungsfrist für den Versicherungsnehmer im Falle einer Prämienhöhung von derzeit einem Monat ist im Regelfall nicht ausreichend, um bei einem neuen Krankenversicherungsunternehmen alle erforderlichen Unterlagen einzureichen und die Versicherungsbedingungen mit der erforderlichen Sorgfalt zu sichten.



Aufgrund des Erfordernisses der Pflicht zur Versicherung ist somit in vielen Fällen eine Kündigung des alten Vertrages nicht möglich, sofern innerhalb der gesetzten Frist kein Neuabschluss bei einem anderen Unternehmen nachgewiesen werden kann. Die nun vorgesehene Verlängerung der Frist von einem auf zwei Monate ist verbraucherfreundlich und zu begrüßen.

Zu § 192 Abs. 8 VVG (Auskunftsrecht bzgl. Kostenübernahme)

Der medizinisch-technische Fortschritt ermöglicht privat Krankenversicherten eine gute medizinische Versorgung nach dem neuesten Stand der Wissenschaft. Auch aus diesem Grund sind privat Krankenversicherte in besonderem Maße von größeren und teureren Heilbehandlungen betroffen.

Der nun neu in § 192 Abs. 8 VVG vorgesehene Auskunftsanspruch hinsichtlich der Kostenübernahme durch das private Krankenversicherungsunternehmen ist sinnvoll. Allerdings ist diese Verpflichtung lediglich auf Behandlungen beschränkt, deren Kosten voraussichtlich über 3.000 Euro liegen. Dies geht dem dbb besonders im Hinblick auf Versicherte in den unteren und mittleren Besoldungs- und Einkommensgruppen nicht weit genug. Der dbb schlägt diesbezüglich vor, die Grenze bei 1.000 Euro pro Behandlung festzulegen.

Konsequenter Weise müsste aus Sicht des dbb eine entsprechende Verpflichtung ebenfalls in den Beihilfeverordnungen installiert werden.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion
zum Referentenentwurf eines Gesetzes
zur Neuausrichtung der
arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Berlin, den2008

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der
arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Berlin, den2008



Der deutsche Arbeitsmarkt ist – trotz der zwischenzeitlichen Konjunkturaufhellung und der damit verbundenen Belebung – von einer hohen Sockelarbeitslosigkeit betroffen. Die Vielzahl derzeit anwendbarer arbeitsmarktpolitischer Instrumente erschwert sowohl den Arbeitsuchenden als auch den Vermittlern vor Ort die Suche nach passgenauen und individuell abgestimmten Lösungen. Hinzu kommt die bisweilen unscharfe Abgrenzung von Leistungen nach dem SGB II und SGB III. Häufig liegen auch Redundanzen vor, so dass bei gleichzeitiger Maßnahmengewährung Teile der Förderung ins Leere laufen.

Es ist eine langjährige Forderung des dbb beamtenbund und tarifunion, die Zahl der Instrumente auf wesentliche Förderungsmaßnahmen zu reduzieren und den gesamten Maßnahmenkatalog zu verschlanken. Diesbezüglich begrüßt und unterstützt der dbb ausdrücklich die im Referentenentwurf deutlich zutage tretende Absicht, das weite Feld der Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf wesentliche Bereiche zu reduzieren. So ist vorgesehen, die Anzahl der bestehenden Arbeitsmarktinstrumente von 52 auf 25 mehr als zu halbieren.

Der dbb legt jedoch Wert auf die Feststellung, dass Verschlinkung und Vereinfachung nicht um jeden Preis erfolgen darf. Es bedarf immer einer Abwägung hinsichtlich der aus einer Maßnahme (oder ihrer Abschaffung) resultierenden (Fehl-)Anreize. Es wird in diesem Zusammenhang exemplarisch auf die im Referentenentwurf geplante Änderung im Bereich der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer nach § 421j SGB III und die entsprechenden Bedenken des dbb verwiesen (S. 4).

Aus Sicht des dbb ist es konsequent und folgerichtig, wenn Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit im Rahmen von Evaluierungen als ineffektiv herausgestellt haben oder kaum genutzt wurden, aus dem Leistungskatalog gestrichen werden (so beispielsweise der Einstellungszuschuss bei Neugründungen oder etwa die Förderung der beruflichen Weiterbildung mittels *job-rotation*).

Frauenförderung

Das Ziel, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, wird vom dbb uneingeschränkt unterstützt. In diesem Zusammenhang wird die Aufnahme der „Frauenförderung“ als separater Punkt im § 1 Abs. 4 SGB III ausdrücklich begrüßt. Neben einer deutlicheren Hervorhebung dieses Ziels ist dadurch künftig auch eine bessere Abgrenzung der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der speziellen Frauenförderung gewährleistet.

Vermittlungsbudget

Die bisherige Individualisierung der Förderung wurde seitens der Agenturen für Arbeit über die freie Förderung nach § 10 SGB III legitimiert. Diese wird nun gestrichen und im Rahmen der Einführung eines Vermittlungsbudgets mit anderen Maßnahmen zusammengeführt. Dadurch können insgesamt neun bislang einzeln geregelte Arbeitnehmerleistungen der aktiven Arbeitsförderung entfallen.

Mit der Einführung eines Vermittlungsbudgets wird eine langjährige Forderung des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften umgesetzt. Der dbb sieht hierin einen großen Schritt hin zu mehr Effizienz und Effektivität bei der Vermittlung in Arbeit. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass sämtliche am Vermittlungsprozess Beteiligte von der Neuregelung profitieren. Maßnahmen können zielgerichteter eingesetzt werden. Dies hilft den Betroffenen, weil genau an den „Schwachstellen“ der zu Vermittelnden angesetzt wird. Zu diesem Zweck sieht der Referentenentwurf in § 37 Abs. 1 SGB III auch eine so genannte Potenzialanalyse vor, in deren Mittelpunkt eine genaue Bedarfsermittlung und ein Ausloten der Möglichkeiten und Fähigkeiten des zu Vermittelnden gestellt wird. Die Ergebnisse der Analyse fließen dann in die Eingliederungsvereinbarung gemäß § 37 Abs. 2 SGB III ein. Den Beschäftigten der ARGEn oder der BA wird durch das Budget mehr Freiraum bei der Leistungsgewährung gegeben und die durch das abgespeckte Instrumentarium verbesserte Übersichtlichkeit führt zu mehr Transparenz und erleichtert die Entscheidung, welche Maßnahme bewilligt werden kann.

Virtueller Arbeitsmarkt

Die in § 35 Abs. 3 SGB III vorgesehene Stärkung des Vermittlungswegs „Internet“ (virtueller Arbeitsmarkt) trägt der zunehmenden Vernetzung unserer Gesellschaft Rechnung. Es sollte jedoch auch bedacht werden, dass nicht alle Menschen über einen uneingeschränkten Internetzugang verfügen und gerade im Bereich der über 50-jährigen teilweise noch Vorbehalte und Hemmnisse im Umgang mit den neuen Medien bestehen. Es ist deshalb darauf zu achten, dass den Betroffenen hieraus keine Nachteile in Form entgangener Vermittlungschancen entstehen.

Außerbetriebliche Berufsausbildung

Die bisher in § 241 Abs. 2 SGB III geregelte Förderung außerbetrieblicher Berufsausbildung erhält mit dem neu gefassten § 242 SGB III einen eigenen Paragraphen. Der dbb begrüßt die damit einhergehende bessere Differenzierung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsausbildung.


Anspruch auf Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme

Der im neu eingefügten § 61a SGB III verankerte Anspruch auf Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme wird vom dbb im Grundsatz begrüßt. Aus Sicht des dbb ist die Formulierung „die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass sich die für die allgemeine Schulbildung zuständigen Länder an den Kosten der Maßnahme beteiligen“ jedoch zu vage formuliert. Eine Verpflichtung der Länder wäre aus Gründen der Zuständigkeit eher angebracht.

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Die Gewährung einer Entgeltsicherung für Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, leistet einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit, die sich gerade in dieser Gruppe in besonderem Maße manifestiert. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt kann jedoch arbeitgeberseitig negative Anreizeffekte hervorrufen. Es besteht die Gefahr, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu regulärem Lohn gelöst werden, um im Anschluss geförderte Beschäftigungsverhältnisse zu vereinbaren. Die aktuelle Regelung in § 421j SGB III, die die Leistungsgewährung an die Zahlung tariflicher bzw. ortsüblicher Löhne koppelt, ist aus Sicht des dbb zu vage formuliert.

Die bisher bestehende Bedingung, dass der betroffene Arbeitnehmer innerhalb der letzten 24 Monate nicht mehr als drei Monate beim künftigen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein darf, soll nun laut Referentenentwurf wegfallen. Dies würde jedoch bedeuten, dass es Unternehmen leichter gemacht wird, die entsprechende Förderung ihrer Arbeitnehmer in spe mehrmals auszunutzen. Dies kann nicht im Sinne der Förderung nachhaltiger, sozialversicherungspflichtiger und ungeförderter Beschäftigung sein. Begründet wird der Wegfall dieser Hürde mit einer daraus resultierenden Verwaltungsvereinfachung. Sicherlich führt die Überprüfung, ob der zu Fördernde im Beobachtungszeitraum bereits mehr als drei Monate im besagten Unternehmen beschäftigt war, zu einer Mehrbelastung der Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen.



Im speziellen Fall der bisherigen Regelungen des 241j SGB III misst der dbb jedoch dem Nutzen aus einer Beibehaltung der Kontrollfunktion einen höheren Stellenwert bei als die Verwaltungsvereinfachung durch Wegfall des Ausschlusskriteriums. Da mit den Neuregelungen im Referentenentwurf den Mitarbeitern vor Ort insgesamt ein sinnvolles und gut abgestimmtes Instrumentarium an Maßnahmen zur aktiven Arbeitsförderung bereitgestellt wird, werden Verwaltungsabläufe bereits deutlich vereinfacht. Im Interesse der Arbeitsuchenden sowie der Beschäftigten in den Agenturen für Arbeit sollte aus Sicht des dbb nicht nur auf Verwaltungsvereinfachung abgestellt werden. Vielmehr ist *wirkliche* Individualisierung der Vermittlung nur durch eine ausreichende Personalausstattung möglich. Diesbezüglich gibt der dbb in seiner Funktion als Vertreter der Beschäftigten (auch) in der Sozialverwaltung zu bedenken, dass die Beschäftigten vor Ort bereits bis an ihre Belastungsgrenze gehen. Eine bessere Personalausstattung ist im Sinne aller dringend geboten.

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Ermittlung von Regelbedarfen
und zur Änderung des Zweiten und
Zwölften Buches Sozialgesetzbuch
(Regelbedarfs-Ermittlungs-
gesetz – RBEG)

BT-Drs. 17/3404

Berlin, 17. November 2010

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Ermittlung von Regelbedarfen und
zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch
(Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz – RBEG)

BT-Drs. 17/3404

Berlin, 17. November 2010

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Ermittlung von Regelbedarfen
und zur Änderung des Zweiten und
Zwölften Buches Sozialgesetzbuch
(Regelbedarfs-Ermittlungs-
gesetz – RBEG)

BT-Drs. 17/3404

Berlin, 17. November 2010

Allgemein

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 9. Februar 2010 die Regelungen hinsichtlich der Bemessung der Regelsätze für Empfänger von Arbeitslosengeld-II für nicht mit der Verfassung vereinbar erklärt und dem Gesetzgeber eine Neuregelung bis zum 31.12.2010 aufgetragen.

Die obersten Richter stellten klar, dass nicht die Höhe der Regelsätze evident unzureichend sei, sondern vielmehr die Art der Bestimmung das nötige Maß an Transparenz vermissen lasse.

Beanstandet wurde auch die Bemessung der Regelsätze für Kinder, die bis dato prozentual von den Erwachsenen-Regelsätzen abgeleitet wurden. Da es sich nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes bei Kindern jedoch nicht um „kleine Erwachsene“ handelt, sondern diese ganz individuelle Bedarfe hätten, beauftragten die Richter in ihrem Urteil den Gesetzgeber, ebenfalls bis zum 31. Dezember 2010 eine Neuregelung bezüglich der Kinderregelsätze im Gesetz festzuschreiben und die Erhebungssystematik der Regelsätze im Allgemeinen neu zu gestalten.

Das Bundesverfassungsgericht hatte dem Gesetzgeber eine Frist für die Neuregelung der Bemessung der Regelleistungen nach SGB II und SGB XII bis zum 31.12.2010 auferlegt. Mit dem nun vorgelegten Gesetzentwurf setzt die Bundesregierung die Vorgabe, eine transparentere Bemessungssystematik zu installieren, aus Sicht des dbb um. Der dbb teilt nicht die derzeit zahlreich vertretene Auffassung, die absolute Höhe des neu bemessenen Regelsatzes sei verfassungswidrig. Sicherlich ist die vorgesehene Erhöhung um lediglich fünf Euro hinter den Erwartungen vieler Betroffener zurückgeblieben. Allerdings sollte bei aller berechtigten Kritik nicht außer Acht gelassen werden, dass das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung die absolute Höhe der Regelsätze nicht als evident unzureichend erklärt hat. Vielmehr ging es den obersten Richtern um die Bemessungsgrundlage sowie die Verfassungswidrigkeit der Ableitung der Kinderregelsätze von denen der Erwachsenen als prozentualen Anteil.

Wie das Bundesverfassungsgericht in seiner Urteilsbegründung sieht auch der dbb in der Anwendung eines Statistikmodells auf Grundlage der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) ein probates Mittel, um die Regelbedarfe zu berechnen. Die EVS wird vom Statistischen Bundesamt durchgeführt. Sie ist aus Sicht des dbb repräsentativ, da die Daten auf Grundlage der Einbeziehung von rund 55.000 privaten Haushalten erfolgt. Weiterhin hat die EVS den Vorteil, dass keine Momentaufnahme der Finanzsituation der jeweiligen Haushalte abgebildet wird, sondern vielmehr die Einnahmen und Ausgaben über mehrere Monate be-

obachtet werden. Auf Basis der einzelnen Verbrauchsausgaben wird ein entsprechendes monatliches Budget ermittelt, aus welchem sich die Regelsätze gemäß § 27a Abs. 1 SGB XII sowie § 20 Abs. 1 SGB II ableiten. Aus Sicht des dbb ist somit ein hinreichend transparentes Verfahren zur Ermittlung der Regelsätze im Gesetz verankert worden. Es bleibt die Notwendigkeit, die Zusammensetzung des für die Bemessung maßgeblichen Warenkorbs stets unter Aspekten der Angemessenheit und unter Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen zu definieren

Bedarfe für Bildung und Teilhabe

Die in den neu geregelten §§ 28-30 SGB II respektive §§ 34 und 34a SGB XII vorgesehenen Leistungen für Kinder, Schüler und Jugendliche werden vom dbb begrüßt. Die Gewährung in Form von Sachleistungen entspricht einer langjährigen Forderung des dbb (bereits bei der Diskussion um das so genannte Betreuungsgeld/ *Herdprämie* hatte der dbb Gutscheinelösungen favorisiert). Mit der nun vorgesehenen Übernahme der tatsächlichen Aufwendungen für Schulausflüge und mehrtägige Klassenfahrten ist eine diskriminierungsfreie Teilhabe am sozialen Leben auch für Kinder von Leistungsempfängern gesichert.

Speziell die in § 28 Abs. 4 vorgesehene Lernförderung ermöglicht eine bedarfsgerechte Partizipation an Bildung im Rahmen der individuellen Möglichkeiten des jeweiligen Kindes. Die entsprechenden Leistungen gemäß § 28 Abs. 2-6 SGB II ermöglichen den betroffenen Kindern die Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft und werden mit Ausnahme der Zuschüsse für Ausflüge und Klassenfahrten in Form von Gutscheinen erbracht.

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt weiterhin die Regelung der Bedarfe für Bildung und Teilhabe in einem eigenständigen Paragraphen, unterstreicht dies doch die Bedeutung dieser Fördermaßnahmen. Desweiteren ermöglicht die konkrete Nennung von Fördertatbeständen eine wesentlich zielgerichtetere Unterstützung, als dies eine pauschalisierte Regelung vermocht hätte.

Hinsichtlich der verwaltungstechnischen Umsetzung der Ausgabe von Gutscheinen, Abrechnungen von Zuschüssen und der Ausgabe bzw. des Aufladens der Bildungskarte weist der dbb auf den damit verbundenen erhöhten Verwaltungsaufwand in den Jobcentern und den damit einhergehenden steigenden Personalbedarf hin. Eine effektive Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung von Bildung und Teilhabe kann nur dann erfolgreich sein, wenn dafür ausreichend personelle Ressourcen vorhanden sind. Angesichts der weitgehend feststellbaren Personalfehlbestände ist die Personalentwicklung der Träger am Aufgabenzuwachs auszurichten.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass die entsprechenden Angebote möglichst niedrigschwellig ausgestaltet werden. Denkbar wäre aus Sicht des dbb ein Ansie-

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Ermittlung von Regelbedarfen
und zur Änderung des Zweiten und
Zwölften Buches Sozialgesetzbuch
(Regelbedarfs-Ermittlungs-
gesetz – RBEG)

BT-Drs. 17/3404

Berlin, 17. November 2010

den der Bildungsangebote direkt in den Organisationsstrukturen der Kindergärten und Schulen.

Kinder-Regelbedarfsätze

Hinsichtlich der Neuregelung der Ermittlung der Regelsätze für Kinder folgt der Gesetzentwurf den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts. Künftig leiten sich die Regelsätze für Kinder nicht mehr als prozentualer Anteil der Erwachsenenätze ab. Die obersten Richter hatten ihre Entscheidung damit begründet, dass Kinder keine „kleinen Erwachsenen“ seien, sondern eigene Bedarfe hätten. Der dbb unterstützt diese Sichtweise und begrüßt in der Folge die Neuregelung im Regelbedarfsermittlungsgesetz. Unabhängig von der Zusammensetzung und Gewichtung der einzelnen Bedarfsgüter im Kinderregelsatz bildet aus Sicht des dbb gerade die Kombination mit den zusätzlich vorgesehenen Leistungen für Bildung und Teilhabe einen nachhaltigen Beitrag zur Integration der Kinder in die Gesellschaft und wird mittel- bis langfristig auch zur Erhöhung eines qualifizierten Arbeitskräftepotenzials beitragen.

Erwerbstätigenfreibetrag

In den neu eingefügten §§ 11a und 11b SGB II werden die bei der Ermittlung des Anspruchs der Hilfebedürftigen nicht zu berücksichtigenden Einkommensarten sowie etwaige Abzugsbeträge geregelt. Der dbb sieht in den Zuverdienstgrenzen für erwerbstätige Hilfebedürftige (so genannte *Aufstocker*) ein zentrales Element des mit den Hartz-Reformen eingeführten Prinzips des Förderns und Forderns. Die entsprechenden Freibeträge (Erwerbstätigenfreibetrag sowie Grundfreibetrag) werden im neu eingefügten § 11b Abs. 3 SGB II geregelt.

Die moderate Erhöhung der vormals in § 30 SGB II festgelegten Freibetragsbandbreite von 100-800 Euro auf 100-1.000 Euro Monatseinkommen ist aus Sicht des dbb vor dem Hintergrund der maßvollen Anhebung der Regelsätze vertretbar. Nichtsdestotrotz wird mit einer Änderung der Erwerbstätigenfreibeträge unweigerlich die Thematik der Arbeitsanreize und des Lohnabstandsgebotes tangiert. Der dbb dringt an dieser Stelle nochmals darauf zu berücksichtigen, dass auch moderate Erhöhungen der anrechnungsfreien Zuverdienstgrenzen für *Aufstocker* letztendlich als Subventionen für Unternehmen versanden können, deren wirtschaftlicher Erfolg gerade der Zahlung von Niedriglöhnen zuzurechnen ist. Weiterhin wird für Menschen, die mit ihrem Einkommen eben die Schwelle der Hilfebedürftigkeit überwinden, der Anreiz zu arbeiten deutlich reduziert.



Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am
Arbeitsmarkt

Berlin, 18. April 2011



A. Dienstrechtlicher Teil

Vorab


In der Begründung zu § 389 Abs. 1 SGB III wird nochmals die Einschätzung wiederholt, dass die Kernaufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) in der Regel nicht dem hoheitsrechtlichen Bereich zuzuordnen seien. Der dbb hatte diese rechtliche Bewertung von vornherein kritisiert, da die Gewährung und Nichtgewährung von Leistungen durchaus dem grundrechtsrelevanten Bereich zuzuordnen sind. Dies trifft in besonderem Maße auf die Aufgaben nach SGB II zu. Die danach zu gewährenden – oder zu versagenden – Leistungen der Grundsicherung, die Anrechnung von Vermögen oder die Entscheidung, ob die bisherige Wohnung weiter genutzt werden darf, betreffen die Leistungsempfänger in elementaren Bedürfnissen und sind daher auch in hohem Umfang grundrechtsrelevant. Das gilt auch für die Familienkassen, die über Kindergeld / Kinderzuschlag entscheiden. Der Einschätzung, dass es sich hier um schlicht hoheitliches Verhalten handle, das den Bereich des Art. 33 Abs. 4 GG nicht tangiere, kann daher in keiner Weise gefolgt werden.

Zum Entwurf allgemein

Die dienstrechtlichen Regelungen des Entwurfs greifen nach Auffassung des dbb zu kurz:

In Art. 1, zu den § 387 ff. SGB III, werden konkret nur die Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene, nur für die kleine Gruppe, angesprochen. Die Probleme, die sich in den vergangenen Jahren aus dem Nebeneinander von tarifrechtlichen Regelungen, die vom TVöD in wesentlichen Punkten abweichen, und dem Beamtenrecht ergeben, werden nicht behandelt und erst Recht nicht gelöst. Ein solcher Regelungsbedarf ergibt sich daraus, dass Beamte als Folge der Personalstruktur der BA und des besonderen Tarifrechts derzeit strukturell benachteiligt werden.

Der Tarifvertrag der BA sieht im Vergleich zu den Entgeltgruppen des TVöD eine deutlich reduzierte Zahl von Tätigkeitsebenen vor. Die tarifrechtliche „Feinsteuerung“ erfolgt durch tätigkeitsabhängige und tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen, die reversibel vergeben werden. Hierfür fehlt im Beamtenrecht derzeit ein Pendant.



Für die vorhandenen Beamten der BA hat das zur Konsequenz, dass Beförderungen dort nicht mehr vorgenommen werden, wo herausgehobene Tätigkeiten, etwa als „Berufsberater“, tarifrechtlich nur über Funktionsstufen eine bessere Bewertung erfahren. Im Ergebnis bekommen daher bei Wahrnehmung der gleichen Aufgaben und gleichen Anforderungen Kollegen im Arbeitnehmerverhältnis eine zusätzliche Leistung in Form einer Funktionsstufe, während Beamte leer ausgehen.

Die bis jetzt – zumindest theoretische – Option, dass Beamte in diesen Fällen in die In-Sich-Beurlaubung (ISB) gehen, wird mit dem Gesetzentwurf nunmehr auch rechtlich versperrt, da künftig Beurlaubungen auch formal nur noch bei Wahrnehmung einer höher bewerteten Funktion möglich sind (§387 Abs. 3 Satz 2 SGB III neu).

Da die Frage der Gestaltung der Vergütung in § 390 für die außertariflichen Kräfte jetzt konkreter geregelt wird, erscheint es aus Sicht des dbb nur systemgerecht, wenn auch bei Beamtinnen und Beamte der BA die Voraussetzung geschaffen wird, Funktionsstufen in Form von Zulagen zu gewähren. Das gilt zumindest für die von der Anlage her reversiblen, tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufen, etwa für ständige Abwesenheitsvertretung. Da das Besoldungsrecht streng gesetzgebunden ist, ist hierfür eine gesetzliche Regelung, zumindest im Wege einer Verordnungsermächtigung erforderlich. Da es sich um Sonderregelungen für die BA handelt und die dienstrechtlichen Bestimmungen auch derzeit im SGB III ihren Niederschlag gefunden haben, wäre in den §§ 387 ff SGB III der richtige Regelungsort.

Zu den Vorschriften im Einzelnen

Zu Art. 1 § 387 Abs. 3 Satz 1:

Die Vorgabe, dass das Beamtenverhältnis vor einer In-Sich-Beurlaubung mind. drei Jahre bestanden haben muss, wird vom dbb nicht beanstandet.

Zu Art. 1 § 387 Abs. 3 Satz 2:

Die Einschränkung der ISB auf Fälle, in denen eine höherwertige Funktion wahrgenommen wird, entspricht der bisherigen Praxis der BA. Aus Sicht des dbb ist diese Vorgabe aber nur dann zulässig, wenn, wie oben erwähnt, gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen wird, zumindest tätigkeitsunabhängige Funktionszulagen zu gewähren.

Zu Art. 1 § 387 Abs. 3 Satz 4:

Gegen die hier ausdrücklich geregelte Verlängerung der ISB entsprechend der Dauer des Anstellungsvertrages bestehen aus Sicht des dbb keine Bedenken.

Weitergehend wäre es jedoch, auch im Interesse der Gleichbehandlung, zu erwägen die Anstellungsverträge für beurlaubte Beamte, wie die der Tarifkräfte, auf unbestimmte Dauer zu schließen:

§ 387 Abs. 3 Satz 4 SGB III sieht vor, dass sich die In-Sich-Beurlaubung jeweils um die Zeit eines Anstellungsvertrages verlängert. Die Anstellungsverträge für beurlaubte Beamte sind stets befristet angelegt, damit auch die Dauer der In-Sich-Beurlaubung. Da die In-Sich-Beurlaubung stets nur für höherwertige Funktionen, also „beförderungsetzend“, ausgesprochen werden darf, das Beamtenverhältnis damit bewusst und gewollt auf einem „niedrigeren Level“ verbleibt, stehen beurlaubte Beamte strukturell schlechter da als vergleichbare Tarifkräfte, die in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis stehen. Handelt die BA bei Ablauf der Befristung nicht, fällt der beurlaubte Beamte automatisch in sein altes Amt zurück. Aus Gründen der Gleichbehandlung sollte daher zumindest die Möglichkeit geschaffen werden, die den In-Sich-Beurlaubungen zugrundeliegende Anstellungsverträge auch unbefristet zu schließen mit der Konsequenz, dass dann zur Beendigung ggf. auch eine entsprechende Kündigung ausgesprochen werden müsste.


Zu Art. 1 § 389:

Aus Sicht des dbb bestehen Bedenken, wie in Abs. 1 S. 1 Nr. 6 auch die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer großer Jobcenter in das besondere Anstellungsverhältnis zu übernehmen.

Für Beamtinnen und Beamte ist diese Position prinzipiell nur in der ISB erreichbar.

Wir halten das vom Ansatz her für falsch, da die Jobcenter hoheitliche Aufgaben erfüllen, die Mitarbeiter, einschließlich des Geschäftsführers, dem Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG unterliegen.

Darüber hinaus gehört der Geschäftsführer der operativen Ebene an, weniger der Ebene der obersten Führungskräfte. Gleichwohl steht er in seiner Funktion an der Schnittstelle zur regionalen Politik, ist damit durchaus auch politischen Einflüssen ausgesetzt und deshalb in besonderem Maße auf die beamtenrechtliche Unabhängigkeit angewiesen. Das gilt insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Anstellungsdauer nach Abs. 2 fünf Jahre nicht überschreiten darf. Eine Untergrenze ist nicht vorgesehen, die Amtszeit



kann also durchaus auch deutlich kürzer ausfallen. Wird im Anschluss kein neues Anstellungsverhältnis begründet, fallen der oder die Betroffene automatisch in das ihnen zuletzt übertragene Amt ihres Dienstverhältnisses zurück. Das kann sich von der Ebene deutlich unterscheiden.

Bedenken haben wir auch gegen die Einbeziehung der Funktion der Leitung einer Familienkasse, § 389 Abs. 1 S. 1 Nr. 4. Hier besteht nur eine geringe Leitungs- und Ergebnisspanne. Es geht in erster Linie um eine korrekte und zügige Bearbeitung der Fälle ohne große Handlungsspielräume. Die in § 390 geregelten leistungsbezogenen Bestandteile der Vergütung können hier kaum zum Tragen kommen.

B. Arbeitsmarktpolitischer Teil


I. Allgemeines

Der deutsche Arbeitsmarkt hat – auch dank der reibungslosen Umsetzung der krisenbedingten Sonderregelungen zur Kurzarbeit – die Wirtschafts- und Finanzkrise verhältnismäßig gut überwunden. Dennoch steht Deutschland weiterhin vor der Herausforderung einer nach wie vor hohen strukturellen Sockelarbeitslosigkeit und durch den demografischen Wandel bedingten und sich zukünftig weiter verschärfenden Problemen. Folglich muss der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auch weiterhin höchste Priorität eingeräumt werden. Vor dem Hintergrund eines abnehmenden Arbeitskräftepotenzials müssen bei der Vermittlung und Wiedereingliederung besonders ältere Arbeitnehmer und Frauen stärker in den Fokus rücken. Gerade vor dem Hintergrund der geburtenschwachen Jahrgänge wird es beim Übergang von der Schule in den Beruf mehr denn je darauf ankommen, Jugendliche mit schulischen Defiziten und/oder mit noch nicht vorliegender Ausbildungsreife, umfassend zu beraten und in eine berufliche Ausbildung zu vermitteln.

Für die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter ist weiterhin von Bedeutung, dass der Neukundenkreis zu einem großen Teil aus bereits früher arbeitslosen Menschen besteht, die mit Hilfe des für diesen Personenkreis überwiegend standardisierten Maßnahmenkataloges nicht dauerhaft vermittelt werden konnten.

Um gerade diese Personengruppe nachhaltig in Arbeit vermitteln zu können, bedarf es individueller und flexibler Lösungen. Im nun vorliegenden Referentenentwurf für ein Gesetz zur „Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ wird genau diese Zielrichtung verfolgt. Diesbezüglich begrüßt der dbb ausdrücklich die mit der Instrumentenreform vorgesehene Fokussierung auf eine Stärkung der Dezentralität, Flexibilität, Individualität, Qualität und Transparenz.

Aus Sicht des dbb erfordert diese neu zu gestaltende Schwerpunktsetzung und die Fokussierung auf Personengruppen mit fachlichen und/oder



persönlichen Defiziten bei der Vermittlung zwingend eine Aufstockung der personellen Ressourcen. Im Hinblick auf die derzeit zu bearbeitenden Kunden-/Fallzahlen pro Mitarbeiter ist es mehr als fraglich, wie insbesondere ein Mehr an Individualität, Flexibilität und Passgenauigkeit erreicht werden soll. Vor diesem Hintergrund ist die Aussage in der Begründung des Eckpunktepapiers unter dem Punkt *Beratung und Vermittlung*: „Diese Aktivitäten [Beratung und Vermittlung] gehören zu ihren unverzichtbaren Kernaufgaben. Dafür wird umfangreich Personal vorgehalten.“ nicht nachvollziehbar für den dbb.

Die Vielzahl derzeit anwendbarer arbeitsmarktpolitischer Instrumente erschwert sowohl den Arbeitsuchenden als auch den Vermittlern vor Ort die Suche nach passgenauen und individuell abgestimmten Lösungen.

Es ist eine langjährige Forderung des dbb beamtenbund und tarifunion, die Zahl der Instrumente auf wesentliche Fördermaßnahmen zu reduzieren und den gesamten Maßnahmenkatalog zu verschlanken. Vor diesem Hintergrund begrüßt und unterstützt der dbb ausdrücklich die im Eckpunktepapier deutlich zutage tretende Absicht, das weite Feld der Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf wesentliche Bereiche zu reduzieren.

Die Abkehr der bisherigen Zuordnung der Instrumente der aktiven Arbeitsförderung nach der Dreiteilung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger hin zu einer Neuaufteilung nach Bedarfslagen reduziert derzeit bestehende Redundanzen und erhöht die Transparenz für alle am Vermittlungsprozess Beteiligten.

Der dbb legt jedoch Wert auf die Feststellung, dass Verschlinkung und Vereinfachung nicht um jeden Preis erfolgen darf. Es bedarf immer einer Abwägung hinsichtlich der aus einer Maßnahme (oder ihrer Abschaffung) resultierenden (Fehl-) Anreize. Vor diesem Hintergrund liefert der Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) eine gute Beurteilungsgrundlage. Entsprechend ist es aus Sicht des dbb konsequent und folgerichtig, wenn Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit im Rahmen von Evaluierungen als ineffektiv herausgestellt haben oder kaum genutzt wurden, aus dem Leistungskatalog gestrichen werden.

Aus Sicht des dbb wird jedoch das politisch angestrebte Einsparvolumen bei der aktiven Arbeitsmarktförderung als zu ambitioniert und daher kritisch gesehen.

II. Strukturreform

- **Beibehaltung der Entgeltersatzleistungen und Teilhabeleistungen**

Der dbb begrüßt die Beibehaltung der aktuell gültigen Entgeltersatzleistungen und Teilhabeleistungen. Das Auslaufen der krisenbedingten Sonderregelungen zur Kurzarbeit zum 31. März 2012 ist aus Sicht des dbb konsequent.

- **Neuordnung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB III an Bedarfslagen**

Die mit der Neugestaltung des Dritten und Vierten Kapitels des Dritten Buches Sozialgesetzbuch verbundene Abkehr der bisherigen Zuordnung der Instrumente der aktiven Arbeitsförderung nach der Dreiteilung Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger hin zu einer Neuaufteilung nach Bedarfslagen sieht der dbb als zielführend an. Im Beratungs- und Vermittlungsprozess kann dem Arbeitsuchenden gemäß seiner aktuellen Bedarfe eine entsprechende Maßnahme zugeordnet werden. Dies erhöht die Transparenz für alle Beteiligten.

- **Reduzierung der Zahl der Instrumente und Verringerung der Regelungsdichte**

Im Gesetzentwurf werden sämtliche bisherigen Maßnahmen konsequent entsprechend ihrem bisherigen Inanspruchnahmeverhalten und der bisherigen Eingliederungs- und Vermittlungserfolge zusammengefasst, aufgegeben oder beibehalten. Auch wenn aus Sicht des dbb die ex-post Erfolgsbeurteilung eines einzelnen Instruments aufgrund der

Kombination mehrerer Instrumente nicht immer eindeutig erfolgen kann, erscheint die Art der Straffung des Maßnahmenkataloges Erfolg versprechend. Exemplarisch seien der Wegfall des Eingliederungsgutscheins für ältere Arbeitnehmer gemäß des ehemaligen § 223 SGB III und die entsprechende Zusammenführung mit den allgemeinen Regelungen des Eingliederungszuschusses gemäß der neu gefassten §§ 88ff durch Neufassung des Dritten und Vierten Kapitels des Dritten Buches Sozialgesetzbuches genannt.

Auch die in § 73 SGB III vorgesehene Zusammenfassung der bisher in §§ 235a und 236 geregelten Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen ist ein gutes Beispiel für die Instrumentenstraffung.

- **Neuordnung der öffentlich geförderten Beschäftigung**


Mit den neu gefassten §§ 16d und 16e SGB II werden die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung zu den zwei Maßnahmen „Arbeits-gelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ sowie „zusätzliche Arbeitsverhältnisse“ zusammengefasst. Der dbb begrüßt in diesem Zusammenhang ausdrücklich die explizite Aufnahme und Definition der Begriffe „Zusätzlichkeit“, „Wettbewerbswidrigkeit“ und „öffentliches Interesse“ im § 16d Abs. 1-4 SGB II. Dies schafft Klarheit, schützt den Bestand und unterstützt den Ausbau von regulären Beschäftigungs-verhältnissen auf dem ersten Arbeitsmarkt.

III. Einzelregelungen:

zu Artikel 2: Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zum 1. April 2012

zu § 44 [Förderung aus dem Vermittlungsbudget] (vormals § 45 SGB III) sowie § 37 [Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung] (vormals § 37 Abs. 1 SGB III)

Der dbb hatte bereits im Rahmen des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeits-marktpolitischen Instrumente vom 8. November 2008 (BT-Drs. 16/10810) die Einführung der Förderung aus dem Vermittlungsbudget begrüßt – entsprach dies doch einer langjährigen Forderung nach mehr Individualität



und Flexibilität in der Betreuung. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass sämtliche am Vermittlungsprozess Beteiligte profitieren. Maßnahmen können zielgerichteter eingesetzt werden. Dies hilft den Betroffenen, weil genau an den „Schwachstellen“ der zu Vermittelnden angesetzt wird. Die enge Verzahnung mit der ebenfalls mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente eingeführten Potenzialanalyse, in deren Mittelpunkt eine genaue Bedarfsermittlung und ein Ausloten der Möglichkeiten und Fähigkeiten des zu Vermittelnden steht, hat sich aus Sicht des dbb bewährt. Aus diesem Grund begrüßt der dbb ausdrücklich die Beibehaltung beider Instrumentarien, wird so den Beschäftigten der Jobcenter oder der BA durch das Budget mehr Freiraum bei der Leistungsgewährung gegeben. Dies trägt dem Leitgedanken des Referenten-entwurfs nach größerer Flexibilität, Individualität und Qualität Rechnung.

zu § 45 Abs. 4 [Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung]

Die Transformation des bisherigen befristeten Vermittlungsgutscheins für Arbeitssuchende nach dem bisherigen § 421g SGB III in einen individualisierten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein leistet aus Sicht des dbb einen wichtigen Beitrag zur zielgenaueren Förderung und vermeidet Mißbrauch. Die inhaltliche Festlegung und die Gutscheinvergabe in Abhängigkeit von den persönlichen Verhältnissen und der Eignung der Förderberechtigten trägt dem Ziel der Individualisierung und der Erhöhung des Ermessensspielraumes vor Ort Rechnung und wird vom dbb ausdrücklich begrüßt.

zu § 48 [Berufsorientierungsmaßnahmen]

Der dbb begrüßt die höher Gewichtung der Berufsorientierungsmaßnahmen durch die Ausgliederung in ein eigenständiges Förderinstrument. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des zukünftig stark steigenden Personalbedarfs in besonders vom demografischen Wandel betroffenen Berufsfeldern, wie etwa der Kranken- und Altenpflege.

Auch das Erfordernis der Ko-Finanzierung der Maßnahmenkosten durch Dritte sieht der dbb zunächst positiv. Erhalten doch so beispielsweise Unternehmensverbände, die grundsätzlich ein berechtigtes Interesse an qualifiziertem Nachwuchs haben sollten, die Möglichkeit, sich an der Berufsaufklärung und Gewinnung von Nachwuchskräften finanziell zu beteiligen. Problematisch könnte die vorgesehene Kostenteilung aus Sicht des dbb allerdings in ländlichen Gebieten sein, in denen es mitunter schwerer fallen könnte, geeignete Kooperationspartner zu finden. Hier sollte über eine Öffnungsklausel nachgedacht werden, die im Zweifelsfall auch eine erhöhte Kostenträgerschaft der Agentur für Arbeit zulässt.

zu § 49 [Berufseinstiegsbegleitung]

Das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung hat sich bewährt. Jugendliche mit Unterstützungsbedarf werden beim Übergang von Schule in die berufliche Ausbildung (und während dieser) in der so genannten Stabilisierungsphase aktiv begleitet.

zu § 67 Abs. 2 [Einkommensanrechnung]

Die Neuregelung der Einkommensfreibetragsgewährung gemäß § 67 Abs.2 SGB III ist ein gutes Beispiel für Bürokratieabbau. Zusätzlich wird durch den Wegfall der verwaltungsaufwendigen Einzelfallprüfung, ob eine geeignete berufliche Ausbildungsstätte in angemessener Zeit vom Elternhaus zu erreichen ist, das Recht der Ausbildungsförderung im SGB III harmonisiert, da die „angemessene Zeit“ bereits im Rahmen der Fahrtkosten bei Familienheimfahrten geprüft wird.


zu § 78 Abs. 2 [Förderungsbedürftige junge Menschen]

Die bisher in § 245 SGB III geregelte Förderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen kann künftig gemäß § 78 Abs. 2 auch für die zweite Berufsausbildung (bei nicht abgeschlossener erster Ausbildung) gewährt werden. Der dbb ist sich bewusst, dass es sich bei dem erweiterten Berechtigtenkreis häufig um junge Menschen handelt, denen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt besondere Aufmerksamkeit beigemessen werden muss. Nichtsdestotrotz kann eine derartige Anspruchsberechtigung möglicherweise Fehlanreize schaffen, die erste Berufsausbildung nicht zu beenden. Dies gilt besonders im Falle direkter Finanztransfers.

Der dbb begrüßt, dass es sich bei der Neuregelung nicht um einen individuellen Rechtsanspruch handelt, sondern ausbildungsbegleitenden Hilfen weiterhin als Ermessensleistung gewährt werden können.

zu § 90 Abs. 2 [Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen]

Die in § 90 Abs. 2 vorgesehene Anhebung der maximalen Förderdauer für besonders schwerbehinderte Menschen von 36 auf 60 Monate nun auch altersunabhängig wird vom dbb begrüßt.



Der Wegfall der Möglichkeit, ab dem 55. Lebensjahr die Maximaldauer bis auf 96 Monate auszudehnen, sollte aus Sicht des dbb überdacht werden, zumal dies bisher laut Begründung nur in Ausnahmefällen gewährt wurde. An diesem Beispiel zeigt sich, dass die zweifelsohne mit der Abkehr von der Altersabhängigkeit verbundene Anwendungsvereinfachung der Förderung zu Lasten von Einzelfällen gehen kann. Hier sieht der dbb einen klassischen Zielkonflikt - ähnlich dem deutschen Steuerrecht: Vereinfachung des Rechts versus Einzelfall-gerechtigkeit.

zu § 93 [Entgeltsicherung bei Aufnahme einer Beschäftigung]

Die Gewährung einer Entgeltsicherung für Arbeitnehmer, die das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben, leistet einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit, die sich gerade in dieser Gruppe in besonderem Maße manifestiert. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt kann jedoch arbeitgeberseitig negative Anreizeffekte hervorrufen. Es besteht die Gefahr, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu regulärem Lohn gelöst werden, um im Anschluss geförderte Beschäftigungsverhältnisse zu vereinbaren. Die künftig vorgesehene Gewährung als Ermessensleistung kann einen Beitrag leisten, entsprechende arbeitgeberseitige Fehlanreize zu verringern.


Die in § 93 Abs. 1 Satz 3 unverändert übernommene Regelung, die die Leistungs-gewährung an die Zahlung tariflicher bzw. ortsüblicher Löhne koppelt, ist dem dbb zu vage formuliert. Der dbb hatte dies bereits in seiner Stellungnahme zum Gesetz zur Neuordnung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente kritisiert.

zu § 177ff [Zulassung von Trägern und Maßnahmen]

Künftig müssen alle Träger in einem externen Qualitätsprüfungsverfahren nachweisen, dass sie die angebotene Dienstleistung in guter Qualität erbringen können. Dies schließt auch private Arbeitsvermittler ein. Die Zulassung erfolgt durch eine in § 178 definierte fachkundige Stelle. Der dbb begrüßt ausdrücklich die neuen Qualitätsanforderungen an die Träger, sind in der Vergangenheit von externen Dienstleistern durchgeführte Maßnahmen doch gelegentlich von fraglichem Nutzen für die Arbeitssuchenden gewesen.

zu Wegfall § 235b [Wegfall der betrieblichen Einstiegsqualifizierung]

Der Wegfall der Einstiegsqualifizierung (EQ) als eigenständiges Instrument ist aus Sicht des dbb nicht nachvollziehbar. Das Instrument hat sich in der Praxis bewährt und zeigt positive Ergebnisse. Neben der relativ geringen Zahl an Abrechnern mündet die Maßnahme zu einem überwiegenden Teil in ein



berufliches Ausbildungsverhältnis. Jugendliche, die mitunter schulumüde sind, haben die Chance, sich in der Praxis beweisen zu können, in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgreich genutzt. Die relativ hohe Integrationsquote bei gleichzeitig niedrigen Maßnahmekosten belegt darüber hinaus die Wirtschaftlichkeit. Ferner kommen Teilnehmer von EQ-Maßnahmen schneller zum Ziel „Ausbildungsstelle“. In diesem Zusammenhang regt der dbb zur Optimierung der Einstiegsqualifizierung an, eine Unterstützung analog der Berufseinstiegsbegleitung zu installieren.

zu Wegfall §§ 260 bis 271 [Wegfall der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen]

Die Begründung für den Wegfall der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, zu nennen sind hier die geringe Inanspruchnahme sowie die negativen Wirkungen in Form eines verzögerten Übergangs in ungeforderte Beschäftigung, erscheint plausibel.


zu Artikel 5: Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

zu §§ 16d,e [Arbeitsgelegenheiten, Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse]

Mit den §§ 16d und 16e SGB II werden die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung zu zwei Instrumenten zusammengefasst. Gefördert werden künftig Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sowie zusätzliche Arbeitsverhältnisse durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Der dbb steht sämtlichen öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen kritisch gegenüber, weil in der Vergangenheit die Aspekte der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses aus Sicht des dbb nicht genügend im Vordergrund standen.

Diesbezüglich begrüßt der dbb die vorgesehene Festschreibung und explizite Definition der Begriffe „Zusätzlichkeit“, „öffentliches Interesse“ sowie der „Wettbewerbsneutralität“ in § 16d Abs. 1 bis 4. Die Aspekte „Zusätzlichkeit“ und „Öffentliches Interesse“ sind bei der Implementierung von Arbeitsgelegenheiten unabdingbar, um reguläre Arbeitsplätze nicht zu gefährden.

Die neu geregelte Vorrangigkeit der Pflichtleistung der Vermittlung sowie der Ermessensleistungen zur Eingliederung, die auf eine unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt zielen, ist zu begrüßen. Allerdings birgt aus Sicht des



dbb die Vorrangigkeit einer Ermessensleistung die Gefahr, nicht konsequent umgesetzt zu werden.

Begrüßenswert ist die in § 16d Abs. 6 (Arbeitsgelegenheiten) bzw. § 16e Abs. 3 Satz 3 (zusätzliche Arbeitsverhältnisse) geregelte Rahmenfrist von fünf Jahren in der Arbeitsgelegenheiten nicht länger als 24 Monate gefördert sowie zusätzliche Arbeitsverhältnisse nicht länger als 36 Monate bezuschusst werden dürfen. Dies begrenzt die bereits vielfach kritisierten "Drehtüreffekte" und vermeidet Förderketten. Die Begrenzung der „Overheadkosten“ auf 30 Euro erscheint grundsätzlich angemessen. Bei Personengruppen, bei denen sowohl berufspraktische Inhalte als auch Primär- und Sekundärtugenden (Einsatz von Sozialpädagogen) vermittelt werden, ist es zweifelhaft, dass die Pauschale von 150 Euro pro Teilnehmer/in ausreicht.


Der Wegfall der Entgeltvariante bei Arbeitsgelegenheiten ist in der Praxis nicht unproblematisch. Dies gilt vor allem für den Personenkreis von schwer in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Jugendlichen, die hinsichtlich ihrer Persönlichkeit und ihres Durchhaltevermögens nicht unerhebliche Defizite aufweisen. Hier kommt es häufig zu Abbrüchen. Folglich wäre der Weg über die Mehraufwandsvariante für den Träger ein kaum zu kalkulierendes finanzielles Risiko. Insofern kämen durchaus sinnvolle „Fördermaßnahmen“ nicht mehr zu Stande.

zu § 16f [Freie Förderung]

Die freie Förderung gemäß § 16 SGB II wurde mit dem Gesetz zur Neuordnung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf zehn Prozent des Eingliederungstitels begrenzt. Der dbb hatte in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf zu oben genanntem Gesetz die dort noch vorgesehene Begrenzung auf sogar nur zwei Prozent des Eingliederungstitels als problematisch erachtet. Die Tatsache, dass vor in-Kraft-treten des Gesetzes zur Neuordnung der arbeitsmarkt-politischen Instrumente in einigen ARGEN bis zu 30 Prozent des Eingliederungstitels für sonstige Leistungen verwendet wurden, sollte mit Hinblick auf die Ziel-richtung des nun vorliegenden Gesetzentwurfes - nämlich die Stärkung der Er-messensspielräume vor Ort - nicht ausser Acht gelassen werden.

Die Flexibilisierung der freien Förderung im Bereich der Langzeitarbeitslosen mit komplexen Problemlagen durch Aufhebung des Aufstockungs- und Umgehungs-verbots für diesen Personenkreis ist zu begrüßen.

IV. Schlussbemerkung



Mit dem Gesetzentwurf wird ein aus Sicht des dbb in weiten Teilen stimmiges Konzept vorgelegt, welches zu einer deutlichen Reduzierung der Regelungsdichte und einer damit verbundenen Verringerung der Zahl der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik führt. Durch die konsequente und übersichtliche Neugestaltung der Kapitel III und IV des SGB III werden mehr Transparenz und eine verbesserte Übersichtlichkeit des Maßnahmenkataloges für alle am Vermittlungsprozess Beteiligten geschaffen.

Den Mitarbeitern vor Ort wird mit den Neuregelungen ein sinnvolles und gut abgestimmtes Instrumentarium an Maßnahmen zur aktiven Arbeitsförderung bereitgestellt, Verwaltungsabläufe werden zum Teil deutlich vereinfacht (vgl. z.B. § 67 Abs. 2 SGB III).

Der dbb hatte in seinen arbeitsmarktpolitischen Stellungnahmen stets ein höheres Maß an Individualisierung in der Betreuung gefordert. Durch die nun vorgesehene deutliche Ausweitung der Ermessensleistungen (vgl. z.B. § 71b SGB III) wird dieser Forderung Rechnung getragen. Fraglich ist aus Sicht des dbb allerdings, in wieweit die personellen Ressourcen für die zwangsläufig mit der Individualisierung einhergehenden Intensivierung der Betreuung vor Ort ausreichen. Auch die vorgesehene Dezentralisierung wird zusätzlichen Personalbedarf generieren. Diesbezüglich gibt der dbb in seiner Funktion als Vertreter der Beschäftigten (auch) in der Sozialverwaltung zu bedenken, dass die Beschäftigten vor Ort bereits bis an ihre Belastungsgrenze gehen.

Vor diesem Hintergrund sollte ein Teil der durch die Reform verbundenen Einsparungen für eine Aufstockung des Personalbestands verwandt werden.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Ersten Gesetzes
zur Änderung des Arbeitnehmer-
überlassungsgesetzes – Verhinderung
von Missbrauch der Arbeitnehmer-
überlassung

BT-Drs. 17/4804

Berlin, 1. März 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeit-
nehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch
der Arbeitnehmerüberlassung

BT-Drs. 17/4804

Berlin, 1. März 2011



I. Allgemeines

Nachdem in den letzten Jahren ein Anstieg missbräuchlicher Arbeitnehmerüberlassung zu verzeichnen war, ist der Gesetzgeber nunmehr zum Handeln aufgefordert. Neben dem Ziel, dem Missbrauch zu begegnen, wird mit dem Gesetz auch das Ziel verfolgt, die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rats vom 19. November 2008 in deutsches Recht umzusetzen.

Grundsätzlich spricht sich der dbb für die Stärkung regulärer Beschäftigungsverhältnisse aus. Leiharbeit darf als Instrument nur dann in Betracht kommen, wenn ein kurzfristiger flexibler Einsatz erforderlich ist, um Nachfrage- oder Auftragspitzen abzudecken.


Der Anstieg der Leiharbeitsverhältnisse ist in vielen Branchen zu Lasten regulärer Arbeitsplätze erfolgt. Nicht selten wurde die Stammebelegschaft reduziert, um zeitgleich die Anzahl der Leiharbeitnehmer in dem Betrieb zu erhöhen.

Der dbb begrüßt grundsätzlich den vorliegenden Entwurf des „Gesetzes zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“. Insbesondere der sog. „Drehtüreffekt“ soll durch das künftige Gesetz eingeschränkt werden. Um den Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung als „Drehtür“ zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu verhindern, findet für Leiharbeitnehmer, die innerhalb der letzten sechs Monate vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher ausgeschieden sind, und nun „zurückverliehen“ werden, ausnahmslos der Grundsatz von Equal Pay Anwendung.

Der Gesetzentwurf berücksichtigt jedoch nicht weitere Kernprobleme, die bei der Arbeitnehmerüberlassung auftreten.

Der dbb fordert, Leiharbeitnehmer und Stammebelegschaft bei der Entlohnung in jedem Fall gleichzustellen und zu gleichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Diesen Anforderungen entspricht der Entwurf nicht. Zugeständnisse gibt es lediglich beim Zugang zu den beim Entleiher existierenden Gemeinschaftseinrichtungen.

Der dbb fordert die zeitliche Beschränkung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern. Hierdurch wird es den Entleiherbetrieben erschwert, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Der Entwurf, der nur einen „vorübergehenden“ Einsatz der Leiharbeitnehmer vorsieht, geht hier aus Sicht des dbb nicht weit genug.



Der dbb fordert Regelungen, die verhindern, dass Stammbeschäftigte durch Leiharbeiter ersetzt werden. Gleiches gilt für den Fall, dass Stammbeschäftigte durch ggf. konzerninterne gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung künftig ihre Festanstellung zu Lasten eines Leiharbeitsvertrages verlieren. Diesen Anforderungen entspricht der Entwurf nicht.

Betriebsräte der Entleiherbetriebe müssen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Einigungsstelle) über den Einsatz von Leiharbeitern erhalten, um den Austausch der Stammbeschäftigten durch Leiharbeiter zu verhindern.

Die Betriebsräte der Entleiherbetriebe müssen die Möglichkeit haben, die tarifgerechte Eingruppierung oder gesetzeskonforme Vergütung der Leiharbeitskräfte zu kontrollieren. Gegebenenfalls müssen sie ein Veto gegen die Einstellung einlegen können.

Es muss sichergestellt werden, dass die Leiharbeitskräfte während ihres Einsatzes im Entleiherbetrieb als betriebszugehörige Beschäftigte gelten. Leiharbeitsbeschäftigte müssen ab dem ersten Tag ein aktives Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen im Entleiherbetrieb erhalten. Ihnen muss darüber hinaus auch das passive Wahlrecht eingeräumt werden. Es muss sichergestellt sein, dass die Leiharbeiter bei der Berechnung der Größe des Betriebsrates im Einsatzbetrieb berücksichtigt werden.

Das Synchronisationsverbot ist wieder einzuführen. Hierdurch wird verhindert, dass Beschäftigte beim Verleihbetrieb nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes eingestellt werden. Das Beschäftigungsrisiko hat der Verleihbetrieb und nicht der Leiharbeiter zu tragen.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist der Tarifvorbehalt zu Gunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten zu streichen. Dies sieht der Entwurf leider nicht vor.

II. Im Einzelnen

1. Ausweitung der Erlaubnispflicht nach Art. 1 Nrn. 1, 2 a) aa) AÜG-E (§ 1 Abs. 1 AÜG)

Bislang gilt die Erlaubnispflicht ausschließlich für Verleiher, die Leiharbeiter gewerbsmäßig an Dritte (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wollen. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs auf die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entspricht den Vorgaben des Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie. Der dbb begrüßt diese Regelung. Auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gewerberechts kommt es zukünftig für die Er-

laubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr an. Entscheidend ist, dass eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird.

2. „vorübergehende“ Überlassung nach Art. 1 Nr. 2 a) bb) AÜG-E (§ 1 Abs. 1 AÜG)

Die Überlassung soll nach Art. 1 Nr. 2 a) bb) AÜG-E „vorübergehend“ erfolgen. Der dbb fordert eine zeitliche Beschränkung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern. Diese ist bei einer „vorübergehenden“ Überlassung nicht gegeben. Die Forderung des dbb geht weiter. Der dbb ist daher für eine konkrete Einschränkung der Vorschrift in zeitlicher Hinsicht.

3. Streichung der „Sechs Wochen-Regel“ nach Art. 1 Nr. 5 a) AÜG-E (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG)

Die Streichung der Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen bei der Beschäftigung von zuvor Arbeitslosen vom Gleichbehandlungsprinzip für höchstens sechs Wochen abzuweichen, wird vom dbb unterstützt. Sie entspricht den Vorgaben der Richtlinie und trägt der Tatsache Rechnung, dass die Sechs-Wochen-Ausnahme in der Praxis nur in geringem Umfang genutzt wird.

4. Unwirksamkeit nach Art. 1 Nr. 6 a) bb) AÜG-E (§ 9 AÜG)

Die Vorschrift verfolgt das Ziel, „Drehtüreffekten“ im Rahmen konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung zu begegnen. Die Abweichungsmöglichkeit vom Grundsatz der Gleichbehandlung darf nicht für Leiharbeitnehmer gelten, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren und von einem Zeitarbeitsunternehmen zu diesem zurück entliehen werden. Die Vorschrift wird vom dbb unterstützt.

5. Information des Leiharbeitnehmers über freie Arbeitsplätze, Zugang des Zeitarbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten nach Art. 1 Nr. 10 AÜG-E (§§ 13a und b AÜG)

Die Vorschrift des § 13a AÜG-E verankert eine Informationspflicht des Entleihers über im Unternehmen zu besetzende freie Arbeitsplätze. Die europäische Richtlinie geht hier weiter und bestimmt, dass Leiharbeitnehmern bei der Besetzung freier Stellen die gleichen Chancen wie der Stammbesetzung einzuräumen sind. Die Vorschrift ist folglich nachzubessern.


Der dbb unterstützt die Regelung des § 13b AÜG-E. Hiernach ist den Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten des Entleihers zu gewähren. Zu denken ist hierbei insbesondere an Kinderbetreu-

Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Ersten Gesetzes
zur Änderung des Arbeitnehmer-
überlassungsgesetzes – Verhinderung
von Missbrauch der Arbeitnehmer-
überlassung

BT-Drs. 17/4804

Berlin, 1. März 2011



ungseinrichtungen. Die vorgesehene Regelung ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie dazu beiträgt, dass Leiharbeiter und Stammbeslegschaft eine Einheit bilden. Da der Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten kumulativ zu verstehen ist, sollte das Wort „oder“ durch „und“ ersetzt werden.




Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes vom 13. März 2008

Berlin, den 25. März 2008

[ZURÜCK ZUM TEXT](#)




Neben der Einführung des Elterngeldes und dem Ausbau der Kinderbetreuung ist der mit der Reform des Bundeskindergeldgesetzes verbundene Ausbau des Kinderzuschlags ein weiterer wichtiger, wenn auch noch nicht hinreichender Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Chancengleichheit von Kindern und zur Bekämpfung der Kinderarmut. Der in Kürze erscheinende Armuts- und Reichtumsbericht wird dies sicherlich wieder belegen.

Die mit den Regelungen im Referentenentwurf einhergehende Verbesserung der Einkommenssituation in Haushalten mit Kindern wird gleichwohl als erster Schritt vom dbb grundsätzlich begrüßt. Insbesondere, dass Eltern, die die bisherige Mindesteinkommensgrenze nicht erreichten, aber mit Kinderzuschlag und Wohngeld den gesamten Bedarf der Familie decken könnten, nun den Kinderzuschlag in Anspruch nehmen können, ist zu begrüßen.

Die vorgesehene Reform des Kinderzuschlags ist charakterisiert durch ein Bündel von aufeinander abgestimmten Änderungen, die sich aus Sicht des dbb auf sinnvolle Weise ergänzen.

Durch die Senkung der Mindesteinkommensgrenze auf 600 Euro im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 des SGB II, exklusive des Wohngeldes und des Kindergeldes für Alleinerziehende und 900 Euro für Paare kommt der Kinderzuschlag einer größeren Zahl von Familien zu Gute. Des Weiteren könnte die Regelung in der Tat dazu führen, dass betroffene Familien besser vorab einschätzen können, ob sie für den Kinderzuschlag in Frage kommen.

Besonders positiv ist aus Sicht des dbb auch die Senkung der Abschmelzrate für Einkommen aus Erwerbstätigkeit von heute 70 Prozent auf künftig 50 Prozent zu beurteilen. Diese Maßnahme kann dazu führen, dass zusätzlich Arbeitsanreize geschaffen werden. Insbesondere der Korridor, der entsteht wenn das Arbeitseinkommen steigt, die hohe Transferentzugsrate jedoch dazu führt, dass das Gesamtein-



kommen aus Erwerb und Transfer nicht oder nur unwesentlich ansteigt, bewirkt einen mangelnden Anreiz zur Arbeitsaufnahme bzw. Fortführung der Erwerbsarbeit. Mit der geplanten Neuregelung dürfte sich diese Problematik abschwächen. So wird für die Betroffenen auch beispielsweise die Entscheidung von einem Teilzeit- in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zu wechseln (sofern ihnen diese Entscheidung obliegt) erleichtert.

Da die neue Bemessungsgrenze (in Höhe der ursprünglichen Mindesteinkommensgrenze), ab der das Haushaltseinkommen auf den Kinderzuschlag angerechnet wird, über der neuen Mindesteinkommensgrenze liegt, wird ein Einkommensbereich geschaffen, innerhalb dessen keine Anrechnung vorgenommen wird und so der Kinderzuschlag in Gänze das Familieneinkommen aufstockt.



14. März 2008

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 20. Februar 2008

Der dbb nimmt zu den geplanten Änderungen wie folgt Stellung:

zu Artikel 1 (Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

zu Nr. 1 (§ 4 Abs. 3 BEEG)

Waren bisher beide Elternteile vor der Geburt erwerbstätig, hat bereits die Mutter die Voraussetzungen für die Partnermonate erfüllt, so dass der Vater auch nur einen einzelnen Elterngeldmonat in Anspruch nehmen konnte.

Mit der Neuregelung wird nun Sorge getragen, dass jedes Elternteil mindestens für zwei Monate in Elternzeit geht.

Der dbb begrüßt diese Gesetzesänderung, da sie den Ausbau einer partnerschaftlichen Erziehungszeit fördert. Durch diese gendergerechte Änderung wird es in Zukunft auch den Vätern erleichtert, sich mindestens zwei Monate um die Erziehung des Kindes zu kümmern. Zwar steigen die Zahlen der Väter, die Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nehmen, dennoch bleiben in der Regel die Mütter mindestens ein Jahr zu Hause, während die Väter die Elternzeit auf ein Minimum begrenzen.

Der dbb sieht deshalb die Änderung als zielführend auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Betreuung der Kinder an. Infolge einer solchen partnerschaftlichen Betreuung müssen erwerbstätige Frauen in Zukunft weniger Einschränkungen nach der Rückkehr aus der Familienphase in den Beruf in Kauf nehmen.

zu Nr. 3 (§ 7 Abs. 2 und 3 BEEG)

Mit dieser Neuregelung soll, abgesehen von einer Härtefallregelung, die es bisher gab, die Möglichkeit geschaffen werden, in Zukunft den Antrag auf Elterngeld auch ohne Angabe von Gründen einmal ändern zu können. Den Eltern wird damit die Möglichkeit gegeben, flexibel auf geänderte Umstände zu reagieren.



ZURÜCK ZUM TEXT



Dies begrüßt der dbb, da viele Familien nach der Geburt des Kindes keine abschließende Entscheidung darüber treffen können, wie sie die partnerschaftliche Erziehung bewerkstelligen möchten. Hier konnte jedoch bisher nicht genug auf äußere Gegebenheiten, wie z.B. Zugang zu Krippenplätzen oder Teilzeitarbeitsverhältnissen berücksichtigt werden.

zu Nr. 5 (§ 15 Abs. 1a BEEG)

Der dbb befürwortet die Neuregelung, nach der auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit haben, die ihre Enkelkinder betreuen und erziehen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Eltern minderjährig oder noch nicht 21 Jahre alt sind und eine Schulausbildung absolvieren.

Mit dieser Neuregelung werden die Großeltern in die Lage versetzt, sich um das Wohl ihres Kindes zu sorgen, das mit seiner neuen Situation als Vater oder Mutter und der Schulausbildung Unterstützung braucht.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf für einen
Beitrag zum Haushaltsbegleitgesetz
betreffend das Bundeselterngeld-
und Elternzeitgesetz

Berlin, 20. Juli 2010

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf für einen Beitrag zum Haushaltsbegleit-
gesetz betreffend das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Berlin, 20. Juli 2010




Der dbb – beamtenbund und tarifunion bedauert, dass durch die angedachten Einsparungen beim Elterngeld ein Weg weisendes und positives familienpolitisches Instrument zurückgefahren werden soll. Nach noch nicht einmal vier Jahren, in denen die Erfahrungen mit dem Elterngeld überwiegend positiv waren und noch ehe sich die gesamtgesellschaftlichen Effekte dauerhaft voll entfalten können, sollen die Leistungen wieder beschnitten werden.

Im Koalitionsvertrag hatte die jetzige Bundesregierung noch ihre Absicht festgeschrieben, das Elterngeld als tragendes familienpolitisches Instrument weiter ausbauen und flexibilisieren zu wollen. Allem Anschein nach versteht man seitens des Ministeriums unter Flexibilisierung nicht eine bürgerfreundlichere Ausgestaltung, sondern lediglich Leistungskürzungen zur Sanierung des Haushaltes. Dies ist aus Sicht des dbb nicht akzeptabel, stellen derartige Kürzungsbestrebungen doch ein völlig falsches Signal an junge Eltern dar, für die finanzielle Sicherheit eine ganz wesentliche Voraussetzung ist, um sich für ein Leben mit Kindern zu entscheiden. Die familien- und gleichstellungsfreundliche Strukturpolitik, die gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Form von finanzieller Förderung, Betreuungsplatzausbau und Einkommensgerechtigkeit unabdingbar ist, ist damit schon wieder in Gefahr, bevor die ersten Erfolge gedeihen konnten.

Die Bundesregierung will unter anderem durch die Absenkung der Ersatzquote ab einem zu berücksichtigenden Einkommen von 1200 € von 67 auf 65 % Einsparungen in Höhe von 155 Mio € jährlich erzielen. Die künftig vorgesehene Nicht-Berücksichtigung von pauschal versteuertem Einkommen schwächt gerade die Menschen, die beispielsweise bisher durch geringfügige Beschäftigung Hilfebedürftigkeit vermeiden konnten. Hier sieht der dbb die Gefahr, dass dieser Personenkreis zu künftigen „Aufstockern“ werden könnte. Der dbb steht Minijobs bzw. geringfügiger Beschäftigung zwar generell kritisch gegenüber und setzt sich für den Ausbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse ein. Minijobs werden jedoch häufig von Frauen ausgeübt, die durch die Neuregelungen in problematischer Weise gegenüber der bisherigen Rechtslage besonders ausgeprägt betroffen werden.

Das steuerfinanzierte Elterngeld ist eine staatliche Fürsorgeleistung, in seiner Höhe von 67 % jedoch dem beitragsfinanzierten Arbeitslosengeld für Bezieher mit Kindern nachempfunden. Dem Konzept nach sollte also, wer die Berufstätigkeit unterbricht, um Kinder zu erziehen, finanziell nicht schlechter stehen als ein Arbeitsloser. Dieser offensichtlich gewollte Gleichklang wird durch die Absenkung des Elterngeldes auf 65 % durchbrochen. Staatliche Wertschätzung



von Erziehungsleistung braucht einen angemessenen finanziellen Rahmen. Kürzungen sind daher ein verheerendes Signal.

Die weiterhin im Referentenentwurf neu vorgesehene Anrechnung des Elterngeldes bei Bezug von Arbeitslosengeld II und hinsichtlich des Kinderzuschlags nach § 6a BKGG kommt de facto im schlimmsten Fall einer gänzlichen Streichung dieser Fürsorgeleistungen gleich.

Elterngeld mag bei gleichzeitigem ALG-II Bezug in manchen Fällen hinsichtlich der Anreizwirkungen problematisch sein. Der dbb hatte sich beispielsweise beim Konzept des so genannten Betreuungsgeldes („Herdprämie“) für eine Gutscheinelösung ausgesprochen, um eben diese Fehlanreize zu minimieren. Trotz der möglichen Anreizminderung eine Arbeitsstelle zu suchen, kann es durch die vorgesehenen Anrechnungsregelungen gerade in kinderreichen Familien mit ALG-II Bezug zu finanziellen Härten kommen. Daher muss ein Vertrauensschutz installiert werden.

Die Zukunft unserer Gesellschaft und unseres Staates sind Kinder. Sie müssen in jeder nur denkbaren Hinsicht gefördert werden. Daher lehnt der dbb besonders Einschnitte bei den Rahmenbedingungen, die Kinderfreundlichkeit in unserem Land erst schaffen, ab – sei es beim Elterngeld, den Betreuungsmöglichkeiten oder im Bereich der Bildung.

Die Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise und die daraus resultierende Notwendigkeit zur Haushaltssanierung verlangt große Anstrengungen. Aus Sicht des dbb ist es jedoch vollkommen inakzeptabel, dass die finanziellen Bürden größtenteils den Arbeitslosen, Geringverdienern, Familien und dem öffentlichen Dienst auferlegt werden. Die Verursacher der Krise entziehen sich scheinbar erfolgreich der solidarischen Krisenbewältigung. Der dbb fordert die Bundesregierung deshalb eindringlich auf, soziale Ungleichgewichte nicht noch zu verstärken, indem am falschen Ende gespart und gekürzt wird. Anderenfalls ist der soziale Frieden in Deutschland in Gefahr.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines
Gesetzes zur Vereinbarkeit
von Pflege und Beruf

Berlin, 9. März 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von
Pflege und Beruf

Berlin, 9. März 2011



I. Allgemein

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel beständig weiter auszubauen. Der dbb fordert seit geraumer Zeit ein Umdenken bei der gesellschaftlichen Wahrnehmung dieses Themas. Zu lange wurde häusliche Pflege naher Angehöriger allein als eine private Angelegenheit angesehen.


Nunmehr sollte ein Gesetz geschaffen werden, welches den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen sollte, Verpflichtungen aus Beruf und Pflege besser koordinieren zu können. Das Gesetzesvorhaben „Familienpflegezeitgesetz“ wurde vom dbb mit großem Interesse verfolgt und als Initiative für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrüßt.

Bereits im Vorfeld des Entwurfes zeichnete sich aber ab, dass die Hauptlast weiterhin allein der pflegende Angehörige tragen soll. Die Würdigung seiner gesellschaftlich überaus wichtigen Leistung, einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen, findet sich zwar mit anerkennenden Worten in der Begründung des Gesetzentwurfes wieder, leider aber nicht in den vorgesehenen gesetzlichen Regelungen.

Anders als im Pflegezeitgesetz wird dem Beschäftigten kein Anspruch auf Inanspruchnahme von Familienpflegezeit eingeräumt. Die Vereinbarung soll lediglich auf vertraglicher Basis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten erfolgen. Hier ist der Referentenentwurf den Forderungen der Arbeitgeberseite vollumfänglich nachgekommen. Der dbb fordert dringend, den Entwurf insoweit nachzubessern.

Der Entwurf regelt überwiegend die finanzielle Absicherung des Arbeitgebers. Ihm wird durch den Bund ein zinsloses Darlehen gewährt. Der Beschäftigte hat die Beiträge einer Ausfallversicherung zu übernehmen. Ansprüche des Beschäftigten sucht man im Gesetzentwurf weitestgehend vergebens.

Das Vorhaben, dem Beschäftigten bei einer Reduzierung seiner Arbeitszeit sein Gehalt zunächst nicht in vollem Umfang zu kürzen, sondern erst in der Nachpflegephase eine Kürzung vorzunehmen, geht an den Erfordernissen vorbei. Die Pflege naher Angehöriger wird zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet. Ein erheblicher Anteil der Frauen arbeitet heute schon in Teilzeit und oftmals im Niedriglohnsektor. Für diese Frauen ist ein Angebot, ihre Arbeitszeit ohne vollen Lohnausgleich zu reduzieren, gar nicht oder nur unter Schwierigkeiten annehmbar.



Aber auch Beschäftigte, die in Vollzeit arbeiten und ein Angebot zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit und ihres Gehaltes annehmen, tragen die gesamte Last der Pflege. Neben ihrer Berufstätigkeit einen Angehörigen zu pflegen und nach Beendigung der Familienpflegezeit bei voller Arbeitszeit ein reduziertes Gehalt zu erhalten, wird der Leistung der Pflegenden nicht gerecht. Dies anerkennt der Entwurf nicht.

Die Betreuung Pflegebedürftiger durch Angehörige ist als wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu erkennen, die regelmäßig im Interesse der Betroffenen liegt und auch zur Entlastung der Pflegekassen beiträgt und somit die langfristige Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung unterstützt.

Die Möglichkeit des Beschäftigten, seine Arbeitszeit zu reduzieren und die Hälfte der Gehaltsdifferenz als Vorschuss zu erhalten, um diese nach spätestens 24 Monaten nachzuarbeiten, verfehlt das notwendige Ziel bei Weitem.

Der dbb fordert eine Entgeltersatzleistung, die, vergleichbar mit dem Elterngeld, einen finanziellen Ausgleich für durch die Pflege eines Angehörigen bedingte Arbeitszeitreduzierung vorsieht. Dabei sind auch etwaige Nachteile in der Altersversorgung des Pflegenden auszugleichen.

II. Zu den einzelnen Vorschriften:

Artikel 1 (Gesetz über die Familienpflegezeit)

Zu § 1:


Das Ziel, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern, wird vom dbb vollumfänglich unterstützt. Der Gesetzgeber hat dieses Ziel im Hinblick auch auf den demografischen Wandel durch entsprechende Normen zu konkretisieren und voranzutreiben.

Zu § 2:

Der dbb begrüßt die Möglichkeit für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen zu reduzieren.

Die Gesamtdauer der Familienpflegezeit von 24 Monaten ist ständig daraufhin zu überprüfen, ob dieser Zeitumfang für eine häusliche Pflege ausreichend ist. Sollte zu erkennen sein, dass 24 Monate für eine häusliche Pflege regelmäßig zu kurz bemessen sind, so ist das Gesetz diesbezüglich nachzubessern.

Zu § 3:



Die Förderung des Arbeitgebers bei der Aufstockung des Gehaltes durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben stellt sicher, dass der Arbeitgeber durch die Aufstockung nicht finanziell belastet wird. Durch die Gewährung eines zinslosen Darlehens wird dem Argument des Arbeitgebers, es sei für ihn nicht finanzierbar und daher nicht umsetzbar, entgegengetreten. Im Rahmen des insgesamt verfehlten Konzepts dient dies mittelbar den Beschäftigten.

Zu § 4:

Für den Fall des Todes sowie der Berufsunfähigkeit des Beschäftigten in der sogenannten Nachpflegephase ist eine Absicherung des Arbeitgebers Folge des gesetzgeberischen Gesamtkonzepts. Auf entschiedene Ablehnung des dbb stößt, dass die Versicherungsbeiträge vom Beschäftigten getragen werden sollen. Das Risiko des Arbeitsausfalles hat der Arbeitgeber für sich abzudecken. Er hat bei Bedarf eine Versicherung abzuschließen und die Beiträge alleine zu übernehmen.


Allenfalls käme aus Sicht des dbb eine paritätische Finanzierung in Frage.

Zu § 6:

Der dbb begrüßt, dass die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit erst mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen folgt, endet. Hierdurch kann sichergestellt werden, dass dem Beschäftigten zum Beispiel bei einem notwendigen Übertritt des nahen Angehörigen in die stationäre Pflege ein angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase bleibt.

Zu § 9:

Sinnvoll wirkt sich die Regelung aus, dass der Arbeitgeber dann keinen Anspruch auf Ausgleich in der Nachpflegezeit hat, wenn er das Beschäftigungsverhältnis aus nicht verhaltensbedingten Gründen kündigt, soweit der Arbeitgeber nicht gegen Forderungen des Beschäftigten aufrechnen kann. Hier wird dem Schutz des Beschäftigten Vorrang vor dem Ausgleichsanspruch eingeräumt. Der Beschäftigte soll neben dem unverschuldeten Verlust seines Arbeitsplatzes nicht auch noch Raten an seinen ehemaligen Arbeitgeber leisten müssen. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ist zu Recht nicht möglich. Bei betriebsbedingten Kündigungen deckt sich das Interesse des Arbeitgebers auf Ausgleich in der Nachpflegezeit mit dem des Beschäftigten auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten in die Sozialauswahl einzubeziehen, sondern kann ihn weiterbeschäftigen. Ob dies im Ar-



beitsleben durchsetzbar ist, kann als fraglich betrachtet werden. Eine Herausnahme aus der Sozialauswahl zu Lasten deutlich stärker schutzwürdiger Arbeitnehmer wird auf Dauer keinen Bestand haben können.

Artikel 2 (Änderung des Pflegezeitgesetzes)

Die Vorschrift, wonach Pflegezeit erst in Anspruch genommen werden darf, wenn die Verpflichtung zum Ausgleich durch den Beschäftigten in der Nachpflegezeit erfüllt wurde, sollte jedenfalls Ausnahmen von der Regel zulassen. Gerade im Bereich der Pflege sind Planungen oftmals hinfällig. Eine Inanspruchnahme der Pflegezeit vor Ausgleich durch den Beschäftigten, kann in Einzelfällen durchaus begründet sein. Dies schließt einen späteren Ausgleich nicht aus, kommt gegebenenfalls aber den Bedürfnissen der Beteiligten entgegen.



Stellungnahme
des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes
von Kindern und Jugendlichen
(Bundeskinderschutzgesetz – BKiSchG)

BT - Drs. 17/6256

Berlin, 12. September 2011

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines aktiven Schutzes
von Kindern und Jugendlichen (Bundeskinderschutzgesetz -
BKiSchG)

BT - Drs. 17/6256

Berlin, 12. September 2011



I. Allgemein

Es obliegt zuvorderst den Eltern, ihre Kinder zu erziehen und vor Gefahren zu schützen. Dies gelingt leider nicht immer. Meldungen über von ihren Eltern vernachlässigte Kinder oder Missbrauch durch Personen, die in der näheren Umgebung der Kinder und Jugendlichen anzutreffen sind, lassen einen aufhorchen und überdenken, inwieweit der Staat Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen kann und muss.

Gesetze zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gibt es bereits. Doch diese bieten nicht immer ausreichenden Schutz. Oftmals werden Eltern, die mit der Erziehung überfordert sind und durch ihr Verhalten die Gesundheit der Kinder im weitesten Sinne gefährden, zu spät unterstützt. Eine Betreuung von Anfang an ist erforderlich. Und die Eltern müssen niedrigschwellig angesprochen werden. Ein Gang zur Betreuungsstelle und die Frage nach Unterstützung ist vielen Eltern nicht möglich oder aus ihrer Sicht auch nicht notwendig. Personen, die einen Verdacht haben, es könnte zu einer Gefährdung eines Kindes oder Jugendlichen kommen, sind bislang oftmals die Hände gebunden. Es fehlt an klaren Vorgaben, wann wie gehandelt werden kann. Auch die Möglichkeit, dass Personen, die eine Gefahr für die Kinder und Jugendlichen darstellen, sich gerade gerne in den Bereichen aufhalten, in denen sich Kinder und Jugendliche befinden, führt dazu, dass neue Regelungen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen geschaffen werden müssen.

Durch den nunmehr vorliegenden Gesetzentwurf kommt der Staat seiner Verpflichtung nach, den Schutz der Kinder und Jugendlichen weiter und künftig besser zu gewährleisten. Der dbb begrüßt den Gesetzentwurf. Prävention und Intervention, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen stärken, finden Berücksichtigung.

Zu bedenken ist jedoch, dass die erweiterten Aufgaben nur dann zum Wohle der Kinder und Jugendlichen wahr genommen werden können, wenn die verantwortlichen Leistungsträger auch bereit sind, den mit zusätzlichen Aufgaben betrauten Behörden Personal in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Mehrleistung, die zu Recht durch das Gesetz gefordert und erwartet wird, kann nur durch eine Erhöhung des bestehenden Personalbestandes erzielt werden.

Neben einer ausreichenden Anzahl an Personal ist bei der Umsetzung des Kinderschutzes auch die Qualifizierung der Beschäftigten ausschlaggebend. Über die bisherigen Schulungen hinaus ist den Beschäftigten ein Bildungsangebot

zu unterbreiten, um sie für die neuen Anforderungen umfassend zu qualifizieren.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist nur dann im Sinne des Gesetzesentwurfs zu verwirklichen, wenn genügend qualifiziertes Personal vorhanden ist, um zu Gunsten der Kinder und Jugendlichen tätig zu werden.

Den Beschäftigten muss zudem die Möglichkeit eingeräumt werden, stärker als bislang auf Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung der ihnen obliegenden Pflichten und Versäumnisse der Entscheidungsträger hinzuweisen und auf Abhilfe bei dem Leistungsträger zu drängen.

Der Schutz von Kinder und Jugendlichen darf nicht aufgrund der angespannten Finanzlage der öffentlichen Haushalte vernachlässigt werden.

Der dbb begrüßt die Einrichtung von Netzwerken früher Hilfen auf örtlicher Ebene und den Ausbau von Hilfen zur Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenz während der Schwangerschaft und in den ersten Lebensjahren der Kinder. Eltern, die mit der Erziehung ihrer Kinder überfordert sind, können das Netzwerk mit allen wichtigen Akteuren im Kinderschutz leicht zugänglich nutzen.

Der Auf- und Ausbau des Einsatzes von Familienhebammen stellt darüber hinaus sicher, dass Eltern in einer Überforderungssituation eine niedrighschwellige Möglichkeit erhalten, Hilfe in Anspruch zu nehmen.


Positiv bewertet der dbb auch die Befugnisnorm für Berufsheimnisträger. Das Gesetz geht nicht von einer Informationspflicht aus, um das Vertrauensverhältnis zwischen Berufsheimnisträger und Patienten/Mandanten nicht zu gefährden, zeigt jedoch einen Weg auf, zum Wohl des Kindes oder Jugendlichen Informationen an das Jugendamt weiterzugeben, ohne die berufliche Schweigepflicht zu verletzen.

II. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz-KKG)

Zu § 1 (Kinderschutz und staatliche Mitverantwortung):

Der dbb begrüßt die Konkretisierung der sich bereits aus der Verfassung ergebende Verpflichtung, das Wohl der Kinder und Jugendlichen zu schützen. Eltern obliegt zuvörderst diese Pflicht. Ein Eingreifen des Staates muss im Einzel-



fall erforderlich sein und soll primär durch die Unterstützung der Eltern erfolgen. Der Schutzpflicht des Staates wird hier Rechnung getragen.

Eltern sollen bei ihrer Aufgabe, ein Kind zu erziehen, bereits in der Phase der Schwangerschaft und der frühen Kindheit bei Bedarf unterstützt werden („Frühe Hilfe“). Der dbb begrüßt die Frühe Hilfe der Eltern in einer für die Kindesentwicklung entscheidenden Phase.

Zu § 2 (Information der Eltern über Unterstützungsangebote in Fragen der Kindesentwicklung):

War im Referentenentwurf noch ein Anspruch der Eltern auf Information und Beratung in Fragen der Schwangerschaft, Geburt und der Entwicklung des Kindes in den ersten Lebensjahren vorgesehen, ist dieser Anspruch durch eine Soll-Regelung ersetzt worden. Dies ist bedauerlich, da die Gefahr besteht, dass die finanziell und personell aufwändige Information und Beratung in Zeiten angespannter Haushalte nicht mehr im erforderlichen Umfang zum Wohle der Kinder umgesetzt wird.


Zu § 3 (Rahmenbedingungen für verbindliche Netzwerkstrukturen im Kinderschutz):

Der Ausbau flächendeckend verbindlicher Strukturen in den Ländern für eine Zusammenarbeit der zuständigen Leistungsträger und Institutionen zu einem Netzwerk wird vom dbb begrüßt. Dieses Netzwerk mit Abstimmung der verschiedenen Institutionen und Leistungsträger untereinander sollte dazu führen, dass Eltern qualifizierte Unterstützung zur Verfügung steht.

Abzuwarten bleibt jedoch, ob die Länder im Bereich Früher Hilfen die erforderlichen Strukturen zeitnah und ausreichend aufbauen. Es wäre wünschenswert, wenn der Gesetzgeber hierzu weitere Vorgaben, auch im Bereich der zeitlichen Umsetzung, klarer formuliert hätte.

Diese zusätzliche Aufgabenübertragung, die nicht zu einem „Nebenjob“ verkommen darf, erfordert jedoch ausreichendes und gut qualifiziertes Personal. Hierfür hat der einzelne Leistungsträger Sorge zu tragen. Die Finanzierung dieser Aufgabe ist zudem auf längere Sicht sicher zu stellen, um Quantität und Qualität der Arbeit zu gewährleisten.

Der Einsatz von Familienhebammen im Netzwerk Frühe Hilfe wird ausdrücklich begrüßt. Familienhebammen tragen eine hohe Verantwortung. Es ist erforderlich, sie gut in die Vernetzung einzubinden und ihnen genügend Aus- und Fortbildungsangebote mit einheitlichen Qualifizierungsstandards zur Verfügung zu stellen. Die Finanzierung dieses Modells ist zudem auf längere Sicht zu regeln,



um nicht nach Ablauf der Förderung durch den Bund diesen wichtigen Baustein bei der Frühen Hilfe zu vernachlässigen. Die Einbeziehung des Gesundheitsbereichs ist jedoch für den Erfolg des Modells unabdingbar.

Zu § 4 (Beratung und Übermittlung von Informationen durch Geheimnisträger bei Kindeswohlgefährdung):

Personen bestimmter Berufsgruppen, denen eine Gefährdung des Kindeswohles bekannt wird, sollen mit dem Kind, Jugendlichen oder Personensorgeberechtigten die Situation erörtern und - soweit erforderlich - darauf hinwirken, dass Hilfe in Anspruch genommen wird.

Die Möglichkeit, dass diese Vertrauenspersonen Anspruch auf Beratung durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben, ohne Daten des Kindes preisgeben zu müssen, wird begrüßt. Die Befugnis, die Daten des Kindes bei einer Gefährdung des Kindeswohles weiter zu geben, wird der notwendigen Abwägung zwischen Vertrauen und dem Schutz des Kindeswohles in begrüßenswerter Weise gerecht. Die tatsächliche Auswirkung der Rechtsnorm muss jedoch künftig ausgewertet werden, um Fehlentwicklungen vorzubeugen.

Ferner ist § 4 Absatz 1 Nummer 7 erklärend dahingehend zu ergänzen, dass auch Lehrerinnen und Lehrer an privaten Schulen unter die Regelung fallen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Achten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu § 8 Absatz 3:

Der dbb begrüßt den Rechtsanspruch für Kinder und Jugendliche auf Beratung. Die bislang geltende Ermessensregelung der Vorschrift wird den Anforderungen nicht gerecht.

Zu § 8a:

Die Verpflichtung des Jugendamtes, sich einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu machen, wenn gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Kindeswohles vorliegen, wird vom dbb begrüßt.

Gerade dieser sinnvolle aber auch zeitaufwendige Auftrag durch den Gesetzgeber zeigt, dass eine personell gute Ausstattung erforderlich ist. Durch eine ungenügende personelle Ausstattung besteht die Gefahr, dass der Auftrag des Gesetzes nicht ausreichend umgesetzt wird.



Zu § 11 – bislang nicht im Gesetzentwurf geregelt -

Im Bereich der Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII ist dem Absatz 3 eine weitere Nummer hinzuzufügen, nach der auch mobile Jugendarbeit zu den Schwerpunkten der Jugendarbeit zählt. Hierdurch wird es den Jugendlichen ermöglicht, sich dort, wo sie sich befinden, beraten zu lassen und so auch Gewalt- und Konfliktberatung zu ermöglichen.

Zu § 72a:

Der dbb begrüßt den Ausschluss einschlägig Vorbestrafter von Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für alle hauptamtlichen Beschäftigten in der öffentlichen und freien Jugendhilfe kann helfen, Kinder und Jugendliche besser zu schützen.

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Referentenentwurf

„Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des
Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von
Menschen mit Behinderungen“

Berlin, 16. Mai 2011

Allgemein

Der dbb unterstützt die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention und insbesondere den darin geforderten Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik hin zum Recht auf Gleichbehandlung, Teilhabe und Selbstbestimmung.

Zur Umsetzung dieser Konvention hat die Bundesregierung den vorliegenden Nationalen Aktionsplan entworfen. Dabei handelt es sich um eine Gesamtstrategie aus einzelnen Zielen und Maßnahmen, mit denen in den nächsten zehn Jahren die Konvention in die Realität umgesetzt werden soll. Vor diesem Hintergrund bewertet es der dbb kritisch, dass die Umsetzung dieser Maßnahmen unter Finanzierungsvorbehalt steht. Da es bei der Behindertenrechtskonvention nicht um die Gewährung von Sonderrechten geht, sondern darum, universelle Menschenrechte auf die Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen zuzuschneiden, darf die Umsetzung dieser Rechte keine Frage der Finanzierung sein.


Aus Sicht des dbb sollten im Aktionsplan möglichst realistische, konkrete, messbare und überprüfbare Ziele formuliert werden. Aktivitäten allein garantieren noch keine Ergebnisse. Deshalb muss das Hauptaugenmerk auf die erkennbare Wirkung der Maßnahmen gelegt werden.

Zu 2 (Der neue Behindertenbericht)

Der dbb begrüßt, dass der Behindertenbericht neu konzipiert und auf eine verlässlichere Datenlage gestellt werden soll. Positiv hervorzuheben ist, dass die Erstellung des Berichts von einem Beirat begleitet werden soll, in dem neben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch Menschen mit Behinderungen ihre Erfahrungen einbringen.

Die Entwicklung eines Systems von Indikatoren zur Erfassung der vielfältigen Lebenslagen behinderter Menschen hält der dbb für sinnvoll. Da die Entwicklung von Indikatoren eine verlässliche Datenbasis voraussetzt, begrüßt der dbb auch die Ergänzung des Mikrozensus um eine Zusatzfrage zu „Beeinträchtigungen“ und die künftig jährliche Erhebung von Fragen zu Behinderungen. Gleiches gilt für die zukünftig angestrebte standardisierte Auswertung einer offenen Frage zum Vorliegen einer Behinderung im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels.

Zu 3.1.1 (Beschäftigungspolitische Maßnahmen, Vermittlung und Beratung)



Um die Beschäftigungschancen behinderter Menschen zu steigern, wird im Aktionsplan auf die Mitverantwortung von Arbeitgebern und Gewerkschaften hingewiesen. Der dbb stellt sich dieser Verantwortung und regt an, auch Betriebs- und Personalräte sowie Schwerbehindertenvertretungen für dieses Thema weiter zu sensibilisieren und noch besser einzubeziehen.

Der dbb fordert, dass das Recht auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz unter deutlicher Verbesserung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung gestärkt wird und hierzu das SGB IX novelliert wird. Derzeit enthält es überwiegend Regelungen, die bei der Neueinstellung von behinderten Menschen zu beachten sind. Regelungen für bestehende Arbeitsverhältnisse sind dagegen unzureichend und wenig konkret. Hier sollte der Gesetzgeber nachsteuern.

Der dbb begrüßt die Initiative für Ausbildung und Beschäftigung sowie die Initiative Inklusion, insbesondere die Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern, da diese die Hauptansprechpartner für Unternehmen sind.

Zu 3.1.2 (Berufsorientierung und Ausbildung)

Der dbb unterstützt die Bemühungen von Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit, die berufliche Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf wesentlich zu verbessern. Der dbb schätzt die Bemühungen des Ausbildungspakts in diesem Bereich und begrüßt dessen Fortentwicklung.

Zu 3.1.3 (Berufliche Rehabilitation und Prävention)

Der dbb begrüßt, dass der gewachsenen Bedeutung des Instruments Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Rechnung getragen werden soll, indem kleine und mittlere Unternehmen als Hauptarbeitgeber in Deutschland im Rahmen von Modellprojekten bei der Durchführung des BEM unterstützt werden sollen.

Zu 3.1.4 (Werkstätten für behinderte Menschen)

Der dbb setzt sich dafür ein, dass behinderten Menschen der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert wird. Zu diesem Zweck sollten die besonderen Regelungen zur Grundsicherung für Werkstattmitarbeiter in der Rentenversicherung (Beitragszahlung aus 80 % der jährlichen Bezugsgröße) bei Übergang in den ersten Arbeitsmarkt weitergeführt werden. Da ehemalige

Werkstattmitarbeiter am allgemeinen Arbeitsmarkt meist mit sehr niedrig dotierten Tätigkeiten befasst sind, werden im Gegensatz zur Werkstatttätigkeit nur geringe Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt. Hier könnte Abhilfe geschaffen werden, indem aus Steuermitteln die Differenz zwischen dem Rentenversicherungsbeitrag „am freien Markt“ und dem Grundsicherungsbeitrag finanziert und an die Rentenversicherung abgeführt würde. Darüber hinaus sollte den Betroffenen ein Rückkehrrecht in eine Werkstatt eingeräumt werden, für den Fall, dass der Übergang scheitert.

Zu 3.2 (Bildung)

Der dbb unterstützt das Vorhaben einer flächendeckenden Umsetzung des inklusiven Lernens in Deutschland vom Kindergarten bis zur Hochschule. Damit Inklusion zu einem Erfolgsthema wird, müssen jedoch die rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen gegeben sein. Dies setzt zum einen voraus, dass das vorhandene Fachpersonal durch Fortbildungen und Beratungen sowie personelle Unterstützung durch Kollegen aus dem Bereich Sonderpädagogik in den neuen Aufgaben unterstützt wird. Zum anderen bedarf es auch einer Neukonzeption der Ausbildung von Erziehern und Lehrkräften. Diese müssen künftig auf die pädagogischen Herausforderungen gemeinsamen Lernens vorbereitet werden.

Zugleich sollte für Eltern von behinderten Kindern weiterhin die Möglichkeit bestehen, zwischen verschiedenen Schultypen zu wählen, d.h. die Sonder- und Förderschulen sollten weiterhin als Alternative zu Regelschulen fortbestehen. Um dieses Wahlrecht qualifiziert ausüben zu können, müssen Eltern behinderter Kinder besser über die Rechte und Möglichkeiten in Bezug auf inklusive Bildung informiert und über vorhandene Unterstützungsmaßnahmen aufgeklärt werden.


Da Bildung Ländersache ist, herrscht ein sehr divergentes Bild in Bezug auf die Umsetzung der Inklusion an Schulen vor. Während einige Länder wie z.B. Bremen hier Vorbildcharakter beweisen, sehen andere Länder gar keinen Handlungsbedarf. Vor diesem Hintergrund begrüßt der dbb, dass die Bundesregierung Länder und Schulträger hier stärker in die Pflicht nehmen will.

Zu 3.2.2 (Hochschule)

Die Bundesregierung erkennt in ihrem Referentenentwurf selbst an, dass die Umstellung der Studiengänge auf das Bachelor/Mastersystem Studierende mit Behinderung vor neue Herausforderungen stellt und insbesondere die formalen und zeitlichen Vorgaben für sie oft schwer(er) einzuhalten sind. Allerdings ver-

„Nationaler Aktionsplan der
Bundesregierung zur Umsetzung
des Übereinkommens der Vereinten
Nationen über die Rechte von
Menschen mit Behinderungen“

Berlin, 16. Mai 2011



misst der dbb konkrete Lösungsansätze für dieses Problem. Das Anbieten von besseren Beratungen reicht hier nicht aus. Notwendig wäre vielmehr eine flexiblere Gestaltung der Prüfungsordnungen, damit auf die speziellen Schwierigkeiten behinderter Studierender eingegangen werden kann. Die einstimmig beschlossene Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Eine Hochschule für alle“ ist zu begrüßen. Der dbb erwartet hier schnellstmöglich konkrete Maßnahmen zu deren Umsetzung.

Zu 3.3.1 (Prävention und Gesundheitsversorgung)

Der dbb begrüßt, dass die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern und der Ärzteschaft bis 2012 ein Gesamtkonzept entwickeln will, wie in den nächsten zehn Jahren eine ausreichende Zahl an Arztpraxen und Kliniken barrierefrei zugänglich gemacht werden kann. In Nordrhein-Westfalen sind hierzu bereits Vereinbarungen zwischen dem Landesbehindertenbeauftragten und den kassenärztlichen Vereinigungen abgeschlossen worden, die verbindlich anzuwenden sind.


Handlungsbedarf sieht der dbb aber auch in der Arzneimittelforschung. Derzeit richtet die Pharmaindustrie ihre Forschung fast ausschließlich auf Krankheitsbilder aus, die im Falle einer erfolgreichen Neuentwicklung aufgrund der hohen Patientenzahl hohe Gewinne versprechen. Patienten von seltenen Erkrankungen stehen aus diesem Grund weniger im Forschungsfokus und haben folglich kaum Chancen auf innovative Medikamente. Dieser Entwicklung sollte die Bundesregierung gezielt entgegensteuern, beispielsweise mit der Vergabe von Fördergeldern.

Zu 3.3.2 (Rehabilitation und Teilhabe)

Der dbb begrüßt, dass der inklusive Ansatz im Recht der Rehabilitation des SGB IX weiterentwickelt und Lösungsmöglichkeiten für Umsetzungsdefizite gefunden werden sollen. Ein vom dbb am 12. und 13. April durchgeführtes Forum Behindertenpolitik hatte gezeigt, dass es insbesondere beim trägerübergreifenden persönlichen Budget und den Gemeinsamen Servicestellen Handlungsbedarf gibt. Kongressteilnehmer berichteten, dass die Beantragung des persönlichen Budgets oftmals an der Abstimmung zwischen den Trägern scheiterte und auch die Gemeinsamen Servicestellen ein Schattendasein führten: „Schwer zu finden, schwer zu erreichen und nur in Einzelfällen serviceorientiert.“

In diesem Zusammenhang fordert der dbb die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ dazu auf, die Neuausrichtung der Eingliederungshilfe von einer überwiegend einrichtungsbezogenen zu einer personenzentrierten Teilhabeleistung anzugehen.

Des Weiteren spricht sich der dbb dafür aus, die derzeit unzureichende Qualitätssicherung bei der Hilfsmittel- und Medizinprodukteversorgung zu verbessern. So sollten minderwertige Produkte identifiziert und aus dem Versorgungskatalog ausgeschlossen werden. Gleichzeitig sollte bei Neuzulassungen verstärkt auf das Potential zur Verbesserung der Lebensqualität aus Patienten-



sicht geachtet werden. Bei Abschluss von Versorgungspauschalen für Hilfsmittel muss den Patienten ein Wahlrecht für alternative Hilfsmittel gewährt werden, vergleichbar mit dem persönlichen Budget.

Zu 3.3.3 (Pflege - in Verbindung mit 3.7.1)

Im Bereich Pflege beschränkt sich der Entwurf auf die Auflistung bereits vorhandener Gesetze bzw. Gesetzesvorhaben. Als einziger Punkt sticht hervor, dass die Aus- und Fortbildung des Pflegepersonals die Belange behinderter Menschen und ihre spezifischen Bedürfnisse stärker berücksichtigen soll. Hier sollten schwerbehinderte Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in die Fortbildungen mit eingebunden werden.

In Verbindung zu 3.7.1: Nach Ansicht des dbb ist es auch für behinderte pflegebedürftige Menschen erstrebenswert, in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt zu werden. Dies scheitert aber oftmals an der nicht vorhandenen Barrierefreiheit. Da Zuschüsse zu Umbaumaßnahmen zwar für den Einzelnen wünschenswert, volkswirtschaftlich gesehen aber wenig effizient sind, hält der dbb eine generelle Umsteuerung im Wohnungs- und Wohnraumneubau für geboten. Beispielsweise könnte Barrierefreiheit beim Bau eines Eigenheims gezielt gefördert oder analog der energetischen Vorgaben auch gefordert werden.

Zu 3.5 (Frauen)

Der dbb hält es für notwendig, dass die mehrfache Diskriminierung von Frauen mit Behinderung abgebaut wird und begrüßt daher das Bestreben der Bundesregierung, ihnen den gleichberechtigten und vollen Zugang zu allen Grundfreiheiten und Rechten zu ermöglichen.


Zu 3.7.1 (Barrierefrei Bauen)

Der dbb begrüßt, dass Bund und Länder ihrer Vorbildfunktion nachkommen wollen und Neu- und Umbauten möglichst barrierefrei werden sollen. Zusätzlich sollten die bestehenden Regelungen (z.B. BGG, Landesbauordnungen) um konkrete Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorgaben ergänzt werden, wurden in der Vergangenheit die Vorgaben doch nicht stets eingehalten.

Positiv hervorzuheben ist auch das Vorhaben, bei der Aus- und Weiterbildung von Architekten das Thema Barrierefreiheit in Zukunft stärker zu berücksichtigen. Dies entspricht der Forderung einer dbb Initiative.

„Nationaler Aktionsplan der
Bundesregierung zur Umsetzung
des Übereinkommens der Vereinten
Nationen über die Rechte von
Menschen mit Behinderungen“

Berlin, 16. Mai 2011



Entsprechend der unter Punkt „3.3.3 Pflege“ erhobenen Forderung nach einer Umsteuerung beim Wohnungsneubau, hält der dbb die vielfältigen Förderungen für barrierefreies Bauen für grundlegend richtig, aber ausbaufähig.

Zu 3.8.4 (Straßenverkehr)

Derzeit ist es in Deutschland nicht möglich, flächendeckend einen behindertengerecht umgerüsteten Leih- bzw. Mietwagen (z.B. auf Handgas/Handbremse) zu mieten. Die großen Verleihfirmen halten keine entsprechenden Angebote vor. Um diese Versorgungslücke zu schließen, wäre es nach Auffassung des dbb hilfreich, wenn die Deutsche Bahn entsprechende Fahrzeuge in ihrem Carsharing-Pool anbieten würde.

Zu 3.10 (Gesellschaftliche und politische Teilhabe)

Die derzeitige Rechtsstellung des Behindertenbeauftragten gemäß § 15 Behindertengleichstellungsgesetz als Hilfsorgan des Bundestages ist nach Auffassung des dbb zu schwach. Um sie aufzuwerten, sollte die Stelle analog der des Wehrbeauftragten ausgestaltet werden. Sie wäre dann nicht mehr bei der Bundesregierung angesiedelt, sondern direkt beim Bundestag und folglich unabhängiger.

Zu 3.10.1 (Antidiskriminierung und Gleichstellung)

Positiv einzuschätzen ist, dass im Jahr 2013 Bilanz gezogen werden soll, ob das Behindertengleichstellungsgesetz alle Gruppen von Menschen mit Behinderungen ausreichend berücksichtigt und sich seine Instrumente bewährt haben. Auch die Durchführung eines Themenjahres zum Diskriminierungsgrund Behinderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im gleichen Jahr wird flankierend zu diesem Evaluierungsprozess beitragen.

Zu 3.10.4 (Wahlen und politische Teilhabe)

Es ist selbstverständlich, dass behinderte Menschen das aktive und passive Wahlrecht besitzen. Allerdings gibt es bei der Umsetzung noch Probleme, weshalb der dbb unterstützt, dass im Rahmen einer Studie durch das BMAS die faktische Teilhabe dieses Personenkreises untersucht und Handlungsempfehlungen für eine Verbesserung der Partizipation entwickelt werden sollen. Der dbb hält die Entwicklung eines Leitfadens zur Durchsetzung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft („Disability Mainstreaming“) für hilfreich.

Zu 3.12.2 (Zusammenarbeit auf EU-Ebene)

Im Rahmen einer verstärkten Zusammenarbeit auf EU-Ebene im Bereich Behindertenpolitik hält der dbb es für sinnvoll, den nationalen Schwerbehindertenausweis auf eine europäische Version umzustellen. Dabei sollten EU-weit geltende Nachteilsausgleiche festgelegt werden. Die nationalen Regelungen, wie beispielsweise die deutschen Merkzeichen, könnten auf der Rückseite festgehalten werden.

Zu 4 (Information und Repräsentation)

Der dbb befürwortet die Begleitung der Umsetzung des Aktionsplans durch eine öffentlichkeitswirksame Kampagne. Dabei sind vor allem die geplanten Handreichungen für Unternehmen und Schwerbehindertenvertretungen zu begrüßen, anhand derer sich die maßgeblichen Akteure ein Bild davon machen können, wie Aktionspläne aussehen und durchgesetzt werden können.

Zu 5.2.3 (Die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft)

Der dbb begrüßt, dass die Bundesregierung regelmäßig über die Fortschritte bei der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans berichten und dabei Anregungen aus der Zivilgesellschaft aufnehmen will. Insbesondere die für 2013 geplante Evaluation des Beteiligungsprozesses in Inklusionsbeirat und dessen Fachausschüssen ist zu begrüßen, da die Ergebnisse für eine Weiterentwicklung der Strukturen genutzt werden sollen. Positiv ist hierbei, dass diese Evaluation aus verschiedenen Blickwinkeln erfolgen soll, und zwar sowohl aus Sicht der Betroffenen als auch aus Sicht der damit befassten Ressorts und nicht zuletzt der Zivilgesellschaft. Eine Verknüpfung mit der neu zu entwickelnden Behindertenberichterstattung ist nach Auffassung des dbb sinnvoll. Die Einbeziehung von Inklusionsbeirat und Ausschuss zum Nationalen Aktionsplan ist hierbei selbstverständlich.

Zu 5.5 (Weitere Aktionspläne)

Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik ist es notwendig, dass der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung durch weitere Aktionspläne der Bundesländer und Kommunen ergänzt wird. Hier sieht der dbb in einigen Bundesländern noch erheblichen Handlungsbedarf.

Positionspapier des dbb

„Die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher fit für die Zukunft machen“

beschlossen vom dbb Bundeshauptvorstand am 7./8. Juni 2010

Die Bildung und Erziehung unserer Kinder ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von hoher Bedeutung. Die beruflichen Anforderungen, die dabei an die mit der Erziehung von Kindern betrauten Personen gestellt werden, steigen; auch durch die stärkere Wertigkeit, die deren Tätigkeit in jüngerer Zeit durch Politik und Gesellschaft zugemessen wird.

Festzustellen ist eine steigende Zahl von Kindern mit Migrationshintergrund und Kindern aus schwierigen Familienverhältnissen, aber auch ein generell erweiterter Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Schwerpunkt ihrer beruflichen Tätigkeit bilden die Bereiche Bildung, Erziehung, Beratung und Kooperation. Darüber hinaus sind das Übernehmen von Führungsaufgaben und die zunehmende Verantwortung für eigene unternehmerische Kompetenzen zu berücksichtigen. Dies stellt Erzieherinnen und Erzieher, die seit jeher eine starke Verantwortung tragen, vor neue Herausforderungen; insbesondere im Hinblick auf die Verwirklichung einer Chancengerechtigkeit von Kindesbeinen an.

Infolgedessen ist es notwendig, dass die berufliche Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher ihrer in den letzten Jahren immer bedeutenderen Rolle in der Gesellschaft Rechnung trägt. Bei diesen Veränderungen geht es nicht um eine Hierarchisierung, sondern um das Einbringen und die Bündelung unterschiedlicher Kompetenzen und Qualifikationen im Hinblick auf die Entwicklung einer am Bedarf der Kinder dieser Altersstufe ausgerichteten Pädagogik. Nur mit einer weitergehenden Professionalisierung sind Qualitätssicherung und -entwicklung an Kindertagesstätten erreichbar; zudem werden so die Nachwuchs- und Forschungsförderung ebenso wie das Berufsbild der Erzieherinnen und Erzieher gestärkt.

Bislang gibt es für die pädagogischen Berufe im Elementarbereich sehr unterschiedliche Ausbildungswege und Berufsbezeichnungen wie beispielweise Kinderpflegerinnen oder Erzieher, die an Fachschulen oder Fachakademien ausgebildet worden sind und inzwischen auch Absolventinnen von Fachhochschulen, die in der Öffentlichkeit alle unter dem Sammelbegriff „Erzieherinnen und Erzieher“ zusammengefasst werden. Dazu kommen die Unterschiede in den Anforderungsprofilen, die sich aus der Bildungshöhe der Länder ergeben.

Ein gemeinsames Ziel muss es sein, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung zu schaffen, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln und neben der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung auch eine Grundlage für eine Spezialisierung etwa in der Sozial- und Jugendhilfe (Schul- oder Familienpädagogik) bieten. Damit einhergehen muss eine bessere Bezahlung, die die Ausbildung und Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher angemessen berücksichtigt und wertschätzt.

ZURÜCK ZUM TEXT

Um den Erzieherinnen und Erziehern konkrete Perspektiven für die berufliche Spezialisierung und den beruflichen Aufstieg zu eröffnen, ist es erforderlich, die Aus- und Weiterbildung systemisch auszubauen. Dabei ist als Zielperspektive eine profunde Aus- und Fortbildung nötig, mit der umfassende Kompetenzen in der Aufgabenstellung des SGB VIII auf Bachelor-Niveau erlangt werden und die besonders qualifizierten Kolleginnen und Kollegen durch Verzahnungen den Erwerb des Master-Abschlusses ermöglicht. Das bestehende System der Erzieherausbildung an Fachschulen, Fachakademien und Fachhochschulen muss sich diesem Professionalisierungsanspruch stellen und dementsprechend durch curriculare und institutionelle Verzahnungen optimiert werden. Die Höherqualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern sollte durch treffsichere Berufsbezeichnungen erkennbar sein und entsprechende Aufwertungen in den tarifvertraglichen Regelungen aufweisen.

Der dbb fordert, den gestiegenen Anforderungen an Erzieherinnen und Erziehern durch eine Aus- und Fortbildung Rechnung zu tragen, mit der unabhängig vom Lernort Kompetenzen auf Bachelor-Niveau erworben werden und die Möglichkeiten der Höherqualifizierung (mit eigenen Berufsbezeichnungen) in verschiedenen Bereichen der Pädagogik bietet. Eine solche systemisch angelegte Professionalisierung des Berufszweiges muss einhergehen mit einer verbesserten Bezahlung, um die Gewinnung von pädagogischem Nachwuchs sicher zu stellen.



Ausbildungskonzept für die Soziale Arbeit

des dbb beamtenbund und tarifunion



Wo immer soziale Leistungen wie Betreuung, Beratung, Bildung, Erziehung oder Pflege erforderlich werden, ist es unverzichtbar, dass gut ausgebildete, verantwortungsbewusste Fachkräfte aus sozialen, pädagogischen und pflegerischen Professionen unersetzliche Arbeit für die Gesellschaft und für die auf diese Leistungen angewiesenen Menschen leisten.

Obwohl viele soziale Einrichtungen, Dienste und Organisationen effizient, engagiert und unbürokratisch arbeiten, wird teilweise bereits an der Grundlage ihrer sozialen Leistungsfähigkeit gespart: beim guten Fachpersonal.

Professionelle soziale Leistungen müssen auch in Zukunft von „Professionellen“ im besten Sinne gestaltet und erbracht werden, wenn unsere Gesellschaft trotz sozialer Missstände, Nachholbedarf bei der Bildung, steigendem Pflege- und Betreuungsbedarf eine soziale Gesellschaft bleiben soll. Das Ersetzen fachlicher Leistungen wie Beratung oder Bildung durch Ehrenamtliche, sowie Pflege und Betreuung alter Menschen durch preisgünstige, mangelhaft ausgebildete Kräfte gefährdet die Qualität sozialer Leistungen – und damit die Qualität unserer sozialen Umgebung.

Zum Wohl der Nutzer sozialer Dienste setzt sich der dbb für verbindliche Qualitätsstandards in Erziehung, Bildung, Pflege und Gesundheit ein.

Diese fachlichen Standards und eine gute Ausbildung der Beschäftigten sind unverzichtbar. Auch in Zeiten knapper Kassen müssen soziale Schwerpunkte gesetzt werden. Denn wer jetzt die Qualität sozialer Leistungen aufs Spiel setzt, riskiert, dass schon bald bisher noch beherrschte Situationen in Stadtteilen, Jugendgruppen, Heimen oder Familien sich zuspitzen, dass neue massive Gefährdungen und sozialer Unfriede entstehen. Die Folgen einer solchen Entwicklung sind nicht nur individuell für die betroffenen Menschen spürbar und bedrohlich, sondern haben massive gesamtgesellschaftliche Auswirkungen. In den Systemen der sozialen Sicherheit wird mittel- und langfristige durch die Folgekosten ein hoher volkswirtschaftlicher Schaden entstehen.

Aufbau der Ausbildung

Bis zum Jahr 2001 galt für die bisherigen Studiengänge eine von der Kultusministerkonferenz beschlossene „Rahmen- und Prüfungsordnung für den Diplomstudiengang für die Fachwissenschaft Soziale Arbeit“. Diese wurde im Zuge des Bologna-Prozesses und seiner neuen Studienstruktur mit der Folge aufgegeben, dass es mittlerweile einen Wildwuchs an Studieninhalten, -strukturen, -anforderungen und Praxiserfordernissen gibt. Statt europaweiter Transparenz ist ein System entstanden, das vielfach bereits den Wechsel der Hochschule in einem Bundesland erschwert.



Daher fordert der dbb verpflichtende Ausbildungsstandards, die eine Kompetenzorientierung des Studiums und der Professionsentwicklung sowie eine stärkere Praxisorientierung ermöglichen. Damit soll auch der zu beobachtenden Tendenz, immer „kleinteiligere“ Bachelor-Studiengänge anzubieten, entgegengewirkt werden.

Die Ausbildung in der Sozialen Arbeit fußt auf zwei Säulen: Studium und Berufseinmündungsjahr.

1. Säule: Studium

Im Rahmen der Säule Studium ist mindestens das Bachelor-Studium zu absolvieren, optional kann das Master-Studium bis hin zur Promotion folgen:

- **Bachelor-Studium**
Das Bachelor-Studium muss sich generalisiert auf die Soziale Arbeit beziehen. Es soll eine Dauer von maximal sieben Semestern haben. Der Bachelorstudiengang soll 180 bis 210 ECTS Credits beinhalten.
- **Master-Studium**
Die Masterstudiengänge in der Sozialen Arbeit sollten neben einem generalisierten Masterstudium auch Weiterbildungsmaster oder forschungsorientierte Master mit entsprechenden Schwerpunkten bilden können (z.B. Frühkindliche Pädagogik, Kinder- und Jugendpsychotherapeut, Evaluation, Menschenrechte, Leitungspersonal usw.). Das Masterstudium sollte mit Abschlussarbeit einen zeitlichen Rahmen von maximal vier Semestern umfassen. Der Masterstudiengang soll 90 bis 120 ECTS Credits beinhalten.
- **Promotion**
Die Möglichkeiten, im Bereich der Sozialen Arbeit zu promovieren, sollen ausgebaut werden, um die Situation der Forschung zu verbessern, aber auch um gezielter eigenen Nachwuchs für die Lehre gewinnen zu können.
- **Vereinfachung der Studienstruktur**
Die Studienstruktur ist bundesweit zumindest so weit zu vereinfachen (etwa über Kompetenzorientierte Modulbeschreibungen), dass ein Wechsel der Studienorte und Auslandssemester bei Anerkennung der hier erworbenen Studienleistungen möglich ist.

2. Säule: Berufseinmündungsjahr

In der Säule Berufseinmündungsjahr werden die im Studium erworbenen Kenntnisse im Wege eines begleiteten Einstiegs in die Berufstätigkeit an die praktischen Erfordernisse der Profession vertieft; dieser zweite Ausbildungsabschnitt ist Grundlage für die staatliche Anerkennung und muss einmalig nach einem Studienabschluss absolviert werden.



Ziele der Ausbildung

Wesentliche Ziele der Ausbildung sind die Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit, die bereits im Bachelor-Studiengang zu erwerben sind. Einzelne Kompetenzen können dann im Rahmen von Zusatzstudiengängen (Master) sowie Weiterbildungen ausgebaut werden. Folgende Schlüsselkompetenzen sind für eine fundierte Arbeit unabdingbar und müssen nach Abschluss des Bachelor-Studiums vorhanden sein:

- Strategische Kompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialpädagogische Kompetenz
- Sozialrechtliche Kompetenz
- Sozialadministrative Kompetenz
- Personale Kompetenz
- Kommunikative Kompetenz
- Professionsethische Kompetenz
- Sozialprofessionelle Beratungskompetenz
- Kompetenz zur Praxisforschung/Evaluation

Eine kurze Erläuterung dieser Schlüsselkompetenzen ist als **Anhang** angefügt.

Fazit:

Die Umsetzung von Menschenrechten lässt sich nur mit professioneller Sozialer Arbeit sicherstellen. Auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und begründbarer Methoden ermöglicht professionelle Soziale Arbeit hilfebedürftigen Klienten eine befriedigende Teilhabe am Leben. Ein novelliertes Ausbildungskonzept sichert die Stellung der Fachkräfte im Bereich der Sozialen Arbeit ab und gewährleistet den Teilhabeanspruch der Klienten.

Anhang

Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit¹

Im Einzelnen sind während des Bachelor-Studiums folgende Schlüsselkompetenzen zu erwerben:

Strategische Kompetenz

„Strategische administrative Kompetenz“ umfasst die Fähigkeit, überlegt, geplant auf klare Ziele bzw. Wirkungen hin zu handeln unter Einbeziehung sozialarbeiterischen Wissens, der Ressourcen des Klienten (der Gruppe oder des Gemeinwesens) und das Berücksichtigen der unterschiedlichen Interessen (auch im Sozialraum). Strategisches Handeln bedeutet auch, systematisch und gezielt zu handeln, unter Nutzung der vorhandenen Rechte und Strukturen als Mitglied oder Mitarbeiterin einer Organisation.

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz setzt die Fähigkeit voraus, planmäßig vorgehen zu können und Verfahren bzw. Vorgehensweisen der Sozialen Arbeit zu kennen und anzuwenden. Dies beinhaltet sowohl die Gegenstands-/Problembestimmung als auch die Handlungsziele. Diese Methoden beinhalten eine Vielzahl von „Techniken“ auf der Grundlage verschiedenster sozialarbeiterischer oder psychologischer Konzepte und Schulen. Der Methodenbegriff in der Sozialen Arbeit ist umstritten. In der Sozialen Arbeit hierzulande werden Einzelhilfe, Gruppenarbeit, Familienberatung und Gemeinwesenarbeit als Methoden der Sozialen Arbeit bezeichnet.

Sozialpädagogische Kompetenz

Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen arbeiten mit Kindern und Jugendlichen.

Auch die Bildungsarbeit mit Erwachsenen ist dieser Kompetenz zugeordnet. Es geht um:

- pädagogische Wissens- und Handlungsgrundlagen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
- Theorie der Jugendhilfe,
- pädagogische Praxis der Jugendhilfe und der Jugendfürsorge,
- Methoden für die Elternarbeit, Umgang mit Medien.

¹ Ausführlich hierzu Maus, Nodes, Röh: *Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, 2. Auflage, Schwalbach/Ts. 2010.



Sozialrechtliche Kompetenz

Wenn Fachkräfte der Profession Hilfsbedürftige/Klienten „vertreten“ oder von Amts wegen „intervenieren“, „betreuen“ oder in der Stadtteilarbeit tätig sind, so müssen sie häufig die Ressourcen, die das „Recht“ für die Klienten gewährt, ausschöpfen (z.B. Leistungen des SGB II, V, VIII, XII).

Das Recht stellt die Schranke und auch den Rahmen dar und dient „auch als spezifische Grundlage der eigenen Tätigkeit“ (z.B. Garantienpflicht, Schweigepflicht, Datenschutz, Zeugnisverweigerungsrecht, Arbeitsrecht etc.).

Sozialadministrative Kompetenz

Sie umfasst die Fähigkeit, mit der öffentlichen Verwaltung zu kommunizieren, den Sprachstil und das Handeln von öffentlicher Verwaltung und der rechtlichen Grundlagen zu verstehen, um so dem Klientel zu seinem Recht zu verhelfen und öffentliches Verwaltungshandeln für das Klientel nutzbar zu machen.

Dazu gehören u.a. entsprechende Kenntnisse des Verwaltungs- und Grundlagenrechts der öffentlichen Verwaltung.

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz ist die Fähigkeit der Arbeit mit und an der eigenen Person in Bezug auf die Interaktion mit anderen Menschen, hier insbesondere im Bezug auf die professionelle Tätigkeit als Sozialarbeiter und Sozialarbeiterin und als Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin (soziale Kompetenz, Reflexionskompetenz, Erkennen eigener Grenzen u. a. m.).


Kommunikative Kompetenz

Sie beschreibt die Beherrschung und Beachtung von mit der nonverbalen, verbalen und symbolischen Kommunikation einhergehenden Regeln, sowie von Strukturen und Prozessen. Umfasst ist die Diskurs- und Diskussionsfähigkeit im fachlichen Zusammenhang, Respekt und Achtung Anderer und deren Autonomie.

Professionsethische Kompetenz

*Die traditionelle Ethik beschäftigt sich überwiegend mit folgenden drei Problemfeldern:
”... mit den Fragen*

- *nach dem höchsten Gut,*
- *nach dem richtigen Handeln und*
- *nach der Freiheit des Willens.“*



Desweiteren ist „Sozialethik“ umfasst, d.h. ethische Verhältnisse und Pflichten, die aus dem Gemeinschaftsleben erwachsen und ihren Niederschlag u.a. in den Menschenrechten finden. Die Berufsethik setzt sich mit den sie leitenden Handlungsregeln für das professionelle Handeln, den grundlegenden Werthaltungen und dem Wertekanon der Berufsgruppe und Verhaltensnormen, die für alle Fachkräfte der Profession gelten, auseinander.

Sozialprofessionelle Beratungskompetenz

Professionelle Beratung in der Sozialen Arbeit ist eine

- typische (häufig wiederkehrende, aufgaben-/auftragsbezogene),
- wertorientierte (auf professionseigene Normen bezogene),
- theoretisch fundierte (fachtheoretische Beiträge, Konzepte, Begründungen),
- eigenständige (sowohl von anderen beruflichen Handlungen als auch von anderen Beratungsprofessionen [wie bspw. der Psychologie, Jurisprudenz, Medizin] unterscheidbare) und
- somit eine an den professionellen Prinzipien orientierte Praxis.

Kompetenz zur Praxisforschung/Evaluation

Damit ist nicht vornehmlich eine auf die akademische Ausbildung von Sozialarbeiter/innen/ Sozialpädagogen/innen reduzierte Forschungsmethodik gemeint, vielmehr ist die alltägliche sozialarbeiterische Hilfepraxis im Sozial-, Gesundheits- und Bildungssystem selbst Gegenstand der Forschung.

Praxisforschung dient damit zwei Zielsetzungen:

- Zum einen kann mit ihren Erkenntnissen die Sozialarbeitswissenschaft fortgeschrieben und
- zum anderen auch die Hilfepraxis selbst verbessert werden. Im Unterschied zur Grundlagenforschung soll die anwendungsorientierte Forschung Erkenntnisse, die bei konkreten Ereignissen im Praxisalltag herangezogen werden können, liefern.

Es stehen keine abstrakten Zusammenhänge („Gesetzmäßigkeiten“) im Vordergrund der Forschung, sondern die Anwendbarkeit der Ergebnisse auf ein aktuelles Ereignis („Fall“) oder auch eine Klasse gleichartiger Ereignisse („Fälle“).

Lehrerleitbild

Präambel:

Lehrerinnen und Lehrer erfüllen eine der wichtigsten Aufgaben, die in unserer Gesellschaft zu vergeben sind:

Durch Bildung und Erziehung vermitteln sie jungen Menschen jenes Rüstzeug, das diese befähigt, ein selbstständiges und erfülltes Leben zu führen. Dadurch leisten Lehrerinnen und Lehrer einen wesentlichen Beitrag zum Wohlergehen und Wohlstand sowie zur Fortentwicklung der Gesellschaft. Die zeitgemäße Erfüllung dieser pädagogischen Aufgaben prägt das Berufsethos und das Ansehen der Lehrerschaft in Öffentlichkeit und Gesellschaft. Schließlich wird die Entwicklungsfähigkeit eines Landes im 21. Jahrhundert de facto durch Bildung entschieden. Der Wettbewerb zwischen den einzelnen Ländern wird künftig auch ein Wettbewerb in der Bildungsqualität sein.

Die Technisierung und Informatisierung der Welt und die Globalisierung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stellen große Herausforderungen gerade für die Lehrerinnen und Lehrer dar. Junge Menschen müssen durch Bildung, wie auch durch Wertevermittlung auf diese Veränderung und Entwicklung vorbereitet werden. Dabei ist Bildung mehr als nur eine Berufsbefähigung oder eine bloße Vorbereitung auf die schnelle Integration in das Arbeitsleben. Umfassende Bildung zielt darauf ab, dass unsere Schülerinnen und Schüler eine breite berufliche, gesellschaftliche und personale Handlungskompetenz erwerben. Sie bereitet sie auf ein lebensbegleitendes Lernen vor. Zugleich qualifiziert sie Menschen dazu, an international geprägten Entwicklungen teilzunehmen und diese auch aktiv mitzugestalten.

Vor diesem Hintergrund nehmen die Lehrerinnen und Lehrer für den Bestand und die Entwicklungsfähigkeit der Gesellschaft eine Schlüsselrolle ein, denn eine qualifizierte allgemeine und berufliche Bildung, welche auf Ganzheitlichkeit ausgerichtet ist, stellt einen Eckpfeiler unserer demokratischen Gesellschaft dar.

Die Zukunftsaufgaben von Bildung und Erziehung werden vor allem geprägt sein durch:

- die Dynamik der Globalisierung und der Interkulturalität,
- der sich immer schneller verändernde und wachsende Wissensbestand,
- die schnelle Entwicklung von neuen Medien, neuen Informationswegen und neuen Technologien,
- die Fähigkeit zur Selbstverantwortung und Autonomie der Lernenden,
- die Weiterentwicklung der demokratischen Kultur,
- die Notwendigkeit, sowohl einer individuellen Identitätsfindung, als auch deren gesellschaftliche Integration,
- die weltweite Herausforderung der Bewahrung unserer Lebensgrundlagen und der Achtung der Umwelt und
- die Bereitschaft und die Fähigkeit zu lebensbegleitendem Lernen.

Infolgedessen ist heute das Aufgabenspektrum von Schulen - breiter gefächert als in der Vergangenheit. Schulen sind Lern- und Lehrorte und auch zunehmend wichtiger gemeinsamer Lebensraum. Dies erfordert einen Aus- und Umbau von Schulen als anregende Lernumgebung.

Sie erfordern auch die Verwirklichung einer Lehr- und Lernkultur, die die Schülerinnen und Schüler als Lernende ernst nimmt und ihre Verschiedenheit nicht nur anerkennt, sondern auch als didaktische Herausforderung begreift. Für die Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer bedeutet dies, dass sie neben ihrem eigentlichen Bildungsauftrag zunehmend auch eine Vielzahl zusätzlicher Aufgaben, wie Einzelfallberatung, Koordinierung und Abstimmung mit den Erziehungsberechtigten, mit Kammern, Hochschulen, Fachverbänden und Ausbildungsbetrieben sowie Schulprogrammarbeit wahrnehmen müssen, die alle in einem umfassenden Sinne zum pädagogischen Auftrag gehören.

Damit Lehrerinnen und Lehrer ihre verantwortungsvolle Aufgabe auf Dauer bewältigen können, brauchen sie neben förderlichen Rahmenbedingungen wie gut ausgestatteten Schulen, attraktiven Aufstiegsperspektiven und angemessener Bezahlung insbesondere aber die Achtung ihres Berufes und ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft. Korrespondierend bedarf es auch einer Wertschätzung der eigenen Arbeit durch die Lehrerinnen und Lehrer selbst sowie eines uneingeschränkten Bekenntnisses der Lehrerinnen und Lehrer zur hohen Verantwortung des Lehrerberufs. Auch müssen Lehrerinnen und Lehrer ihre pädagogische Freiheit ausüben und nutzen können.

Vor diesem Hintergrund haben der dbb und seine Bildungsgewerkschaften folgendes Leitbild für den Lehrerberuf entwickelt:

I. Die Zukunftschancen und die positive persönliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler sind Leitlinie jeden Handelns der Lehrenden

Das Handeln der Lehrenden muss durch die positive persönliche Entwicklung der Schülerinnen und Schüler geleitet sein. Die Wahrung und die Verbesserung der Zukunftschancen der ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler ist die bestimmende Norm jeden Handelns der Lehrerinnen und Lehrer. Dazu übernehmen sie die Verantwortung während der gesamten Schulzeit.

II. Lehrerinnen und Lehrer haben einen Bildungs- und Erziehungsauftrag

Lehrerinnen und Lehrer vermitteln Schülerinnen und Schülern grundlegende Kompetenzen und ermöglichen ihnen auch die Fähigkeit zu kommunizieren.

Die pädagogische Kompetenz und das Ethos der Lehrerinnen und Lehrer beeinflussen wesentlich Bildung und Erziehung der Schülerinnen und Schüler, die im Schulalltag nicht zu trennen sind.

Positive Wertorientierungen, Haltungen und Handlungen wirken umso überzeugender, je mehr die Lehrerinnen und Lehrer ihre Rolle als Vorbilder glaubhaft wahrnehmen.

ZURÜCK ZUM TEXT

III. Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für Lernen und Lehren

Lehrerinnen und Lehrer unterstützen und fördern ihre Schüler; sie gestalten den Unterricht fachlich und methodisch kompetent in hoher Qualität und geben Anregungen für selbstbestimmtes Lernen sowie zur Gestaltung von Beziehungen, Lernumgebungen und beruflichem Handeln.

Lehrerinnen und Lehrer nehmen Innovationen aus der Wirtschaft und Gesellschaft auf und setzen sie in geeigneter Weise im Unterricht um.

Neben die auf spezifische Inhaltsbereiche bezogene fachmethodische Kompetenz tritt die Methodenkompetenz. Dies ist für einen anregenden, abwechslungsreichen, effizienten und damit nachhaltigen Unterricht besonders bedeutsam.

Lehrerinnen und Lehrer sind für die jeweiligen Aufgaben bestmöglich zu qualifizieren.

IV. Lehrerinnen und Lehrer urteilen gerecht und verantwortungsbewusst

Lehrerinnen und Lehrer diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern. Sie stützen sich dabei auf hohe fachliche, fachdidaktische und pädagogisch-psychologische Kompetenz. Sie fördern dadurch Schülerinnen und Schüler gezielt, beraten Lernende und Eltern und kooperieren mit außerschulischen Partnern.

Lehrerinnen und Lehrer vergeben Berechtigungen für Ausbildungs- und Berufswege. Sie nehmen damit hoheitsrechtliche Aufgaben verantwortungsvoll wahr. Sie stehen deshalb zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Dies verlangt kompetentes und verantwortungsbewusstes sowie fürsorgliches Handeln. Ziel ist es, Schülerinnen und Schülern zu vermitteln, dass sie gerecht und transparent beurteilt werden und ihre individuellen Bildungschancen voll ausschöpfen können.

V. Lehrerinnen und Lehrer fördern und fordern ihre Schülerinnen und Schüler

Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigen die Unterschiedlichkeit der Lernvoraussetzungen durch individuelle Lernangebote und Lernanforderungen.

Lehrerinnen und Lehrer nehmen Schülerinnen und Schüler als Menschen in ihrer ganzen Persönlichkeit ernst und sie interessieren sich für ihre individuellen Lebensbedingungen und Lernmöglichkeiten. Sie fördern, motivieren und fordern ohne zu überfordern. Gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern übernehmen sie Verantwortung für ein gutes Schulklima und ein partnerschaftliches Schulleben.

VI. Lehrerinnen und Lehrer wirken bei der Schulentwicklung und der Gestaltung einer lernförderlichen Schule mit

Die Lehrerinnen und Lehrer beteiligen sich an einer qualitativen Schul- und Unterrichtsentwicklung, indem sie eine lernförderliche Schulkultur und ein motivierendes Schulklima an ihren Schulen gestalten.

Gute Lernbedingungen können nur in einer Schule gesichert werden, die kontinuierlich bestrebt ist, sich im Rahmen der Schulentwicklung zu optimieren. Lehrerinnen und Lehrer wirken an der Entwicklung und Umsetzung eines Schulprogramms in dem Bewusstsein mit, dass der Lehr- und Lernprozess besser gelingt, wenn die Schule eine gemeinsame Identität entwickelt und entfaltet. Sie kooperieren mit allen an der Schule Beteiligten, auch außerschulischen Partnern. Darüber hinaus sind sie bereit, konstruktiv an der Überprüfung schulischer Prozesse durch eine interne und externe Evaluation mitzuwirken. Die dafür erforderlichen Ressourcen sind vom Dienstherrn und vom Sachaufwandsträger bereit zu stellen.

VII. Lehrerinnen und Lehrer entwickeln ihre professionelle Kompetenz ständig weiter

Die Schulen und auch die Wirksamkeit des Unterrichts werden durch die professionellen Fähigkeiten der Lehrerinnen und Lehrer geprägt. Der schnelle Wandel in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft ist für die Lehrerinnen und Lehrern eine ständige Herausforderung. Daher müssen die Lehrerinnen und Lehrer über eine breite theorie- und praxisfundierte Ausbildung verfügen, die sich in kontinuierlicher Fort- und Weiterbildung fortsetzt. Die Lehrerinnen und Lehrer nutzen daher regelmäßig geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote, um die neuen Entwicklungen und wissenschaftlichen Erkenntnisse in ihrer beruflichen Tätigkeit zu berücksichtigen und anzuwenden.

VIII. Lehrerinnen und Lehrer brauchen Berufszufriedenheit

Lehrerinnen und Lehrer haben einen komplexen Berufsauftrag. Er umfasst Unterrichten und Erziehen, Urteilen und Bewerten, Motivieren, Entwickeln und Evaluieren. Die Beratung mit Kolleginnen und Kollegen, mit Eltern und außerschulischen Partnern ist ein wichtiger Teil ihrer Tätigkeit.

Die Vielschichtigkeit dieser Aufgaben beinhaltet die Gefahr der Selbstüberforderung, insbesondere, wenn pädagogische Ziele und pädagogische Rahmenbedingungen auseinanderklaffen. Die Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer dürfen deshalb nicht beliebig und nach gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Tagesbedürfnissen erweitert werden.

Es bedarf vielmehr einer Gestaltung der Lehrerarbeit, die dem Anspruch auf fachliche und pädagogische Qualität gerecht wird und die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer nicht unbeachtet lässt.

Achtung und Wertschätzung sind eine wesentliche Voraussetzung für die Berufszufriedenheit.

IX. Lehrerinnen und Lehrer haben Anspruch auf gesellschaftliche Unterstützung

Lehrerinnen und Lehrer sind auf die Unterstützung der Politik und der Administration, der Öffentlichkeit und der Eltern, der Wirtschaft, Hochschulen und der Medien angewiesen, damit sie ihren Aufgaben gerecht werden können.

Es ist Verpflichtung und Verantwortung von Politik und Bildungsverwaltung, für Lehrerinnen und Lehrer die erforderlichen Rahmenbedingungen zu sichern. Eine zeitgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben prägt das Berufsethos und das Ansehen der Lehrerinnen und Lehrer in der Öffentlichkeit entscheidend.