

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den Referentenentwürfen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (Stand: 11.01.2019)

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungs- und Umzugskostenrechts (BesStMG) sowie Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG

15.02.2019

Der DGB bedankt sich für die Zusendung des o. g. Referentenentwurfs und die Einbeziehung im Rahmen der Verbändebeteiligung gemäß § 118 Bundesbeamtengesetz.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Der DGB nimmt wie folgt Stellung und bittet um Berücksichtigung seiner Anmerkungen:

[www.dgb.de/beamte](http://www.dgb.de/beamte)

## **Zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungs- und Umzugskostenrechts (BesStMG)**

### **Im Allgemeinen**

Das Gesetzesvorhaben soll „den geänderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Digitalisierung gerecht werden“. Weiterhin forderten „veränderte gesellschaftliche, rechtliche und tatsächliche Rahmenbedingungen sowie der in vielen Bereichen entstandene Mangel an Fachkräften“ zum Handeln auf. Auch soll die mit den Änderungen bezweckte verstärkte Nachwuchsgewinnung „den Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe voranbringen“.

Der Titel des Referentenentwurfs und die genannten Ausführungen klingen vielversprechend.

Der Entwurf enthält auch durchaus positive Änderungen, wie zum Beispiel die Erhöhung der Beträge des Familienzuschlags 2, der faktische Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 oder die teils deutliche Erhöhung zahlreicher Zulagen.

Das im aktuellen Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, den öffentlichen Dienst modern und attraktiv zu gestalten, wird mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in der vorliegenden Fassung dennoch nicht erreicht werden. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die geplante Prämie für besondere Einsatzbereitschaft sowie weitere Prämien enthalten zahlreiche unklare Tatbestandsvoraussetzungen, die Halbierung des Familienzuschlags 1 für Verheiratete hat für langgediente BeamtInnen sowie VersorgungsempfängerInnen immense Einbußen zur Folge, Beibehaltung der 41-Stunden-Woche.

Eine grundlegende Modernisierung des Beamtenrechts im Sinne einer Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und einer langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal sieht anders aus. Dafür müsste die Bundesregierung bereit sein, neben der vorgesehenen Schaffung kurzfristiger finanzieller Anreize für einzelne BeamtInnengruppen oder Belastungssituationen, weitergehende Reformen vorzunehmen. Erst dies würde die Rahmenbedingungen tatsächlich attraktiver gestalten.



Dazu bedarf es u. a. der Rücknahme der Erhöhung der Wochenarbeitszeit, der Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen, der Dynamisierung der Erschwerniszulagen und eines attraktiveren Laufbahnrechts. All dies fehlt jedoch in dem vorliegenden Entwurf. Eine nachhaltige Stärkung der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Bindung bzw. Gewinnung von qualifiziertem Personal kann nach Ansicht des DGB so nicht gelingen.

## **Im Besonderen**

### **Zu Artikel 1**

#### **Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes**

##### **Zu Nummer 14. § 23 Eingangsamter für Beamte**

§ 23 Abs. 1 Nr. 1 soll derart geändert werden, dass zukünftig die Funktionen der bisher der Besoldungsgruppe A 2 zugeordneten Ämter einheitlich nach Besoldungsgruppe A 3 zu bewerten sind. Der DGB begrüßt diese Maßnahme, regt aber weitere Veränderungen an. Generell müssen die Eingangsamter der Laufbahngruppen dahingehend überprüft werden, ob die Zuordnung zu diesen noch mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung vereinbar ist, da die mit den Funktionen der BeamtInnen verbundenen Anforderungen zunehmend gestiegen sind. Die Anhebung des Eingangsamtes A 6 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7 ist ein erster Schritt, wobei der DGB das Eingangsam A 8 als angemessen erachtet. Auch aus diesem Grund ist nicht nachvollziehbar, dass der Gesetzestext gem. § 23 Abs. 1 Nr. 2 weiterhin die Zuordnung zu A 6 zulässt. „A 6 oder“ ist demnach zu streichen. Schließlich muss gewährleistet sein, dass die Stellenanhebungen auch auf der Ortsebene ankommen. Zudem muss auch für die Bundespolizei – wie bei anderen Dienstherren – als Eingangsbesoldung A 8 gelten.

Die deutliche Erweiterung des Aufgabenspektrums in den vergangenen Jahren gilt auch für andere Bereiche des mittleren nichttechnischen Dienstes. Daher ist als Eingangsam grundsätzlich Besoldungsgruppe A 7 zuzuweisen. Dies wäre in der Tat – wie in der Gesetzesbegründung dargelegt – eine Vereinfachung und Vereinheitlichung bei den Eingangsamtern.

##### **Zu Nummer 18. §§ 39, 40 Familienzuschlag**

Positiv bewertet wird die geplante Erhöhung des Familienzuschlags 2 um über 120 Euro pro 1. und 2. Kind sowie die Aufhebung der Teilzeitquotierung der Familienzuschläge.

Der neue Familienzuschlag 1 bedeutet allerdings eine Halbierung des sog. Verheiratetenzuschlags, eine Verkürzung der Bezugsdauer für Verwitwete auf 24 Monate sowie den Wegfall des Anspruchs für Geschiedene – unabhängig von einer eventuell bestehenden Unterhaltspflicht gegenüber der/dem ehemalige(n) PartnerIn. Die Folgen der Novellierung bringen für große Teile der aktiven Beamtenschaft Nachteile mit sich. Getroffen werden aber auch alle verheirateten BeamtInnen im Ruhestand, da bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nur noch der halbierte Verheiratetenzuschlag zur Anwendung kommt. Dieser Personenkreis finanziert die heutigen Verbesserungen mit, ohne einen Ausgleich zu bekommen. Dabei haben gerade diese BeamtInnen in früheren Zeiten Kinder unter deutlich schlechteren finanziellen Bedingungen und Förderungen großgezogen.

Sonderbar wirkt die Begründung, wonach bei bestehenden Konkurrenzverhältnissen (beide Ehepartner im öffentlichen Dienst) deren Aufklärung mit „erheblichen Schwierigkeiten verbunden“ sei. Ein gewisser Aufwand bei der Aufklärung von Sachverhalten allein stellt nach Ansicht des DGB noch keine hinreichende Begründung für Gesetzesvorhaben mit negativer Auswirkung dar.

Der DGB übt auch deshalb Kritik an der Halbierung des Verheiratetenzuschlags, weil die Maßnahme letztlich nicht zur Gegenfinanzierung des höheren Familienzuschlags 2 umgesetzt wird, sondern vornehmlich zu Einsparzwecken. So spart der Bund laut Begründung ab 2023 jährlich 75 Millionen Euro dadurch, dass er verheirateten BeamtInnen den für die Zeit der Ehe und ggf. darüber hinaus zu-stehenden Zuschlag halbiert, während die Erhöhung des Familienzuschlags 2 „nur“ solange wirkt, solange der Kindergeldanspruch besteht. Da klingt der Satz, „Diese Umgestaltung setzt ausreichend Haushaltsmittel frei, um die Mehrausgaben für den verbesserten Familienzuschlag 2 zu finanzieren“ (Begründung S. 70), fast zynisch.

Der DGB spricht sich deshalb für die Sicherung des aktuellen Anspruchs ein. Für bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Neuregelung des Familienzuschlags vorhandene AnwärterInnen, BeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen muss es bei der jetzigen Rechtslage bleiben. Für ab 01.09.2020 neu eingestellte BeamtInnen ist das neue Recht anzuwenden, ebenso für jetzige BeamtInnen, die erst nach dem 01.09.2020 eine Ehe eingehen.

Hilfsweise schlägt der DGB eine längere Übergangsregelung für BestandsbeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen vor, als in § 74 Abs. 2 BBesG (Entwurf) vorgesehen.

BeamtInnen, die ein Kind nicht nur vorübergehend in ihrer Wohnung aufgenommen haben, für das Kindergeld zusteht, sollen gemäß Entwurf keinen Familienzuschlag 1 mehr erhalten. Dies lehnt der DGB ab.

Der Zahlungszeitraum von 24 Monaten für Verwitwete muss auch für Geschiedene gelten.

#### **Zu Nummer 20. § 42b Prämie für besondere Einsatzbereitschaft**

Die neu geplante Prämie für besondere Einsatzbereitschaft wirft zahlreiche Fragen auf. So ist zum Beispiel der Unterschied zwischen Leistungs- und Einsatzbereitschaft (§§ 42a und b BBesG) unklar. Der DGB bittet hier um eine Erläuterung. Zudem ist aus der Regelung nicht ersichtlich, zu welchem Zeitpunkt die Voraussetzungen vorliegen müssen. Der DGB fordert, dass die Festlegung, ob die Voraussetzungen für die Prämie vorliegen, zu Beginn des Einsatzes getroffen wird und auch nachträglich nicht wieder zurückgenommen werden kann. Hier muss für die Betroffenen Rechtssicherheit herrschen.

#### **Überschrift**

Das Wort „Einsatzbereitschaft“ klingt so, als könne frei entschieden werden, ob Einsatzbereitschaft gezeigt wird oder nicht. Da dies nicht gemeint sein kann, ist zu definieren, was Einsatzbereitschaft bedeutet. Die Prämie müssen zudem alle BeamtInnen, die in derselben Verwendung eingesetzt sind, erhalten.

#### **Absatz 1**

Die Formulierung im Entwurf lautet „Beamten kann für ihre Verwendung bei der Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren Ergebnisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“ Unaufschiebbar kann nicht ein Ergebnis, sondern vielmehr die Bewältigung eines Ereignisses sein. Wir schlagen zur besseren Verständlichkeit deshalb folgende Formulierung vor. „(1) Beamten kann für ihre Verwendung bei der Bewältigung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden Ereignisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“

#### **Absatz 2**

Die Formulierung in Satz 3 lautet „Die Prämie kann zweimal wiederholt gewährt werden,...“. Der DGB schlägt zur besseren Verständlichkeit diese Formulierung vor: „Die Prämie kann bis zu dreimal in Folge gewährt werden,...“.



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

### **Absatz 3**

Laut Gesetzestext entscheidet die oberste Dienstbehörde, laut Begründung (S. 72) die oberste Bundesbehörde über die Prämien-gewährung. Da die oberste Dienstbehörde nicht immer mit der obersten Bundesbehörde identisch ist, sollte einheitlich von oberster Dienstbehörde die Rede sein, denn dem Vorschriftenzweck entsprechend soll in besonderen Situationen schnell und bürokratiearm entschieden werden können.

Durch das herzustellende Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern soll die gleichmäßige Anwendung gewährleistet und eine einheitliche Vergabepaxis sichergestellt werden. Der DGB bezweifelt, dass sich dies derart umsetzen lässt. So ist die Prämie beispielsweise anwendbar bei Fällen hochbelastender Dienstpflichten, die im öffentlichen Interesse liegen. In der Gesetzesbegründung heißt es, dass dies bei außergewöhnlichen politischen Großereignissen mit besonders hohem Sicherheitsrisiko anzunehmen ist. Angesichts der verhältnismäßig geringen Höhe der Prämie stellt sich für den DGB die Frage, warum die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern die Entscheidung über die Gewährung treffen muss. Dies widerspricht dem in der Begründung des Gesetzentwurfes formulierten Ziel einer schnellen und bürokratiearmen Entscheidung. Der DGB regt zur Sicherstellung einer einheitlichen Vergabepaxis eine entsprechende Empfehlung durch das Bundesministerium des Innern an. Gleichzeitig würde der behördliche Verwaltungsaufwand reduziert.

### **Zu Nummer 21. § 43 Personalgewinnungsprämie**

§ 43 soll zukünftig sowohl eine Personalgewinnungs- als auch eine Personalhalteprämie normieren. Die „Halteprämie“ für „unentbehrliche“ BeamtInnen gemäß § 43 Abs. 4, für die künftig ein Zuschlag von bis zu 75 Prozent der Differenz eines höher dotierten Jobangebots gezahlt werden soll, bewertet der DGB kritisch. Es liegt dabei in der Verantwortung der Dienststellen, die Notwendigkeit einer Prämie, zum Beispiel anhand glaubhafter Darlegungen über die bevorstehende Abwanderung, im Einzelfall zu prüfen. Es bleibt dabei völlig unklar, auf welche Weise ein solcher Abwanderungswunsch darzulegen ist. Fraglich ist, in welcher Form ein entsprechendes Einstellungsangebot vorzulegen ist. Um hier jedem Missbrauch vorzubeugen, sollte der Personalrat mit Veto-Recht beteiligt werden. Es sollte offen und transparent kommuniziert werden, wer eine solche Zulage in welcher Höhe erhält.

Ob eine Personalgewinnungsprämie Personal anzieht, das auch auf Dauer bleiben möchte, kann zudem bezweifelt werden. Insgesamt wäre eine grundsätzlich höhere Besoldung, die konkurrenzfähig zur Wirtschaft ist, besser als eine Nasenprämie.

### **Absatz 4**

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

### **Absatz 8**

Die Formulierung in § 43 Abs. 8, wonach die Prämien eines Dienstherrn 0,5 Prozent der im jeweiligen Haushaltsplan des Dienstherrn veranschlagten jährlichen Besoldungsausgaben nicht überschreiten dürfen, ist missverständlich. Es ist anzunehmen, dass sich dies nur auf die Prämie nach § 43 bezieht, wobei dann im Sinne der Klarheit auf die entsprechenden Absätze verwiesen werden sollte.

**Zu Nummer 23. § 44 Verpflichtungsprämie für Soldaten auf Zeit**

In Abs. 3 Satz 2 heißt es: „Ist der Soldat auf Zeit für die konkrete Verwendung besonders qualifiziert, ...“. Der DGB weist darauf hin, dass es sich bei dem Wort „besonders“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt. Um einen Missbrauch der Prämie zu verhindern, müssen Kriterien für eine besondere Qualifikation dargelegt werden.

**Zu Nummer 24. § 47 Zulagen für besondere Erschwernisse**

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

**Zu Nummer 30. b) aa) § 53 Auslandszuschlag**

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

**Zu Nummer 32. a) § 56 Auslandsverwendungszuschlag**

Der DGB bittet um Erklärung, warum in § 56 Abs. 1 Nr. 5 das Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt erforderlich bzw. Voraussetzung für den Zuschlag ist.

**Zu Nummer 37. § 63 Anwärtersonderzuschläge**

Der DGB erachtet eine Besoldung nach A 5 nach dem zweiten Ausbildungsjahr analog zur Besoldung in Bayern für eine nachhaltigere Maßnahme zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als kurzfristige Prämien.

Zudem spricht sich der DGB gegen die Streichung von Abs. 3 Satz 2 aus. Dieser sichert BeamtInnen bezüglich der Rückzahlung des Zuschlags ab, wenn sie die erforderlichen fünf Dienstjahre nach Bestehen der Laufbahnprüfung beim Bund nicht erfüllen. Die bisher bestehende Abschmelzung der Rückzahlungssumme entsprechend der dennoch geleisteten Dienstjahre sollte erhalten bleiben.

**Zu Nummer 41. § 74 Übergangsregelung zum Familienzuschlag**

Siehe Anmerkungen zu Artikel 1 Nummer 18.

**Zu Nummer 45. d) dd) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen  
6. Zulage für Beamte und Soldaten in fliegerischer Verwendung**

Die Zulage sollte statt zu 50 Prozent voll ruhegehaltfähig sein.

**Zu Nummer 45. e) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen  
8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten**

Der DGB spricht sich analog zu Art. 34 Abs. 2 BayBesG dafür aus, die Zulage für die MitarbeiterInnen des Bundesamtes für Verfassungsschutz in eine amtszulagenähnliche „Zulage für besondere Berufsgruppen“ aus Sicherheitszulage, Polizeizulage, Feuerwehrezulage, Justizvollzugszulage und Steuererfahrungszulage zu schaffen. Diese Zulage ist unwiderruflich, dynamisch und ruhegehaltfähig (vgl. Art. 12 BayBeamtVG). Zur Begründung der Fortgeltung der Ruhegehaltfähigkeit heißt es in der



Begründung zu Art.12 BayBeamtVG: „Die Beibehaltung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulagen entspricht der mit ihnen verbundenen generellen Gewährung an bestimmte Berufszweige ohne Bindung an bestimmte Funktionen.“ Eine Stellenzulage, die die komplette Laufbahn über gezahlt wird, muss sich auch 1:1 in der (Alters-) Versorgung wieder finden. Bei Tarifbeschäftigten werden Zulagen, die sie ein Berufsleben lang erhalten, bei der Rentenberechnung berücksichtigt, da sie hieraus Rentenversicherungsbeiträge gezahlt haben. Einschnitte im Tarifbereich werden gerne „wirkungsgleich“ auf den Beamtenbereich übertragen, aber anders herum werden BeamtInnen gerne Sonderopfer abverlangt. Zudem ist die Zulage zu erhöhen.

### **Zu Nummer 45. g) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen**

#### **9. Zulage für Beamte und Soldaten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben**

(vgl. grundsätzlich die Ausführungen zu Nummer 45. e) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen

8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten auf S. 5 der Stellungnahme)

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

#### **Zu 9. Absatz 1**

Diese Vorschrift wird im Entwurf lediglich redaktionell neu gefasst, inhaltlich bleibt sie unverändert. Damit bestehen die grundsätzlichen Probleme im Hinblick auf die Zahlung der Polizeizulage im Geschäftsbereich des Zolls fort. Auf die Probleme hatte der DGB wiederholt hingewiesen.

Der DGB schlägt daher folgende Neufassung der in Rede stehenden Nr. 9 Abs. 1 vor:

(1) Eine Stellenzulage nach Anlage IX erhalten, soweit ihnen Dienstbezüge nach der Bundesbesoldungsordnung A zustehen,

1. Polizeivollzugsbeamte,

2. Soldaten der Feldjägertruppe,

3. Beamte der Zollverwaltung, die

a) in der Grenzabfertigung

oder

b) in Bereichen oder Sachgebieten mit vollzugspolizeilichen Kontroll-, Fahndungs-, Ermittlungs- und Unterstützungsaufgaben in der Generalzolldirektion, den Hauptzollämtern und im Zollfahndungsdienst

oder

c) in der Aus- und Fortbildung vollzugspolizeilicher Qualifikationen im Zoll eingesetzt sind.

### **Zu Nummer 45. p) cc) Anlage I BBesG Besoldungsordnung A**

#### **Besoldungsgruppe A 13, Fußnote 1**

Positiv hervorzuheben ist, dass die Amtszulage bei der Besoldungsgruppe A 13 künftig nicht nur an BeamtInnen des gehobenen technischen Dienstes gezahlt werden kann, sondern an alle BeamtInnen des gehobenen Dienstes.



## Zu Artikel 4

### Änderung der Bundeshaushaltsordnung

#### Zu § 17a Obergrenzen für Beförderungssämter

Der DGB lehnt Obergrenzen für Beförderungssämter ab. Die vorgesehene Streichung des § 26 BBesG und die Regelung von Obergrenzen in der Bundeshaushaltsordnung stellt eine reine Verschiebung der Vorschrift dar. Abzulehnen ist die Neuregelung zudem aufgrund von einzelnen materiellen Verschlechterungen. Mit § 17a sollen die Obergrenzen für Beförderungssämter neu festgelegt werden. Erstmals findet sich dabei im Gesetz eine Quotierung im einfachen Dienst wieder. Dies lehnt der DGB ab, da die Beschäftigtenzahl im einfachen Dienst in den meisten Bundesbehörden eher gering ist (beispielweise in der Bundesnetzagentur ein Anteil von etwa 1 Prozent), so dass durch eine Quotierung in der Besoldungsgruppe A 6e die beruflichen Perspektiven für die Beschäftigten im einfachen Dienst enorm gehemmt werden bzw. auf Jahre hinaus entfallen. Aus diesem Grund ist auch auf eine Fußnote in der Besoldungsordnung A zu verzichten. Der DGB spricht sich weiterhin dafür aus, dass die Obergrenzen bei den Postnachfolgeunternehmen keine Anwendung finden.

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

- a) in der Besoldungsgruppe A 8 60 Prozent,
- b) in der Besoldungsgruppe A 9 60 Prozent,
- c) in der Besoldungsgruppe A 10 50 Prozent,
- d) in der Besoldungsgruppe A 11 50 Prozent,
- e) in der Besoldungsgruppe A 12 40 Prozent,
- f) in der Besoldungsgruppe A 13 40 Prozent.

Zu gewährleisten ist daneben, dass die derzeitige Ausnahmeregelung für die obersten Bundesbehörden (§ 26 Abs. 2 und 3 BBesG) in dem vorliegenden Gesetzentwurf fortgeführt wird. Eine ansonsten für diesen Bereich drohende verdeckte Einführung einer Obergrenze (Quotierung) für Beförderungssämter (zum Beispiel A 9+Z) lehnt der DGB ab.

Schließlich ist auch die Begrenzung des § 17a Abs. 3 bezüglich der Gesamtzahl der Planstellen für Stabsfeldwebel/Stabsbootsmänner und Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmänner auf bis zu 50 Prozent der in den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 insgesamt für Unteroffiziere ausgebrachten Planstellen abzulehnen. 50 Prozent ist nach Auffassung des DGB ein zu geringer Stellenanteil, da der Spitzdienstgrad der Unteroffiziere (Oberstabsfeldwebel) dann als Wissens- und Erfahrungsträger in der Truppe zu selten ausgebracht wird. Teilweise ist der Dienstposten dann bereits mit A 8 (Hauptfeldwebel) besetzt und kann nicht neu besetzt werden.

## Zu Artikel 6

### Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Unfallversicherung Bund und Bahn

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

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

## **Zu Artikel 9**

### **Änderung des Bundesumzugskostengesetzes**

#### **Zu Nummer 1. a) § 9 Andere Auslagen**

Nach § 9 Abs. 2 sollen die Auslagen für einen durch den Umzug erforderlich gewordenen zusätzlichen Unterricht der Kinder des Berechtigten (§ 6 Abs. 3 Satz 2) bis zu 20 Prozent des am Tag vor dem Einladen des Umzugsgutes maßgebenden Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 13 nach Anlage IV des BBesG für jedes Kind erstattet werden. Zwar ist die Änderung dahingehend zu begrüßen, dass sie der Vereinfachung der zuvor komplexen Regelung von voller und anteiliger Erstattung dient. Problematisch ist hingegen, dass die Bezugsgröße des Höchstbetrages künftig 20 Prozent des Endgrundgehaltes der Besoldungsgruppe A 13 am Tag vor dem Einladen des Umzugsgutes sein soll. Dies stellt gegenüber der derzeitigen Regelung, die von 40 Prozent (davon 50 Prozent voll und darüber hinaus zu drei Vierteln) des Endgrundgehaltes von A 12 ausgeht, eine Kürzung um derzeit über 630 Euro dar.

## **Zu Artikel 11**

### **Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes**

#### **Zu Nummer 5. § 13 Zurechnungszeit und Zeit gesundheitsschädigender Verwendung**

Die Zeit der Verwendung eines Beamten in Ländern, in denen er gesundheitsschädigenden klimatischen Einflüssen ausgesetzt ist, kann bis zum Doppelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Der Gesetzentwurf sieht einschränkend vor, dass erst Zeiten nach dem 30.11.2002 gelten. Die Begründung zu dieser Änderung ist zwar nachvollziehbar. Dennoch tritt faktisch für potentiell Berechtigte mit Zeiten bis zum 30.11.2002 eine Verschlechterung ein. Dies kritisiert der DGB und geht im Fall von bestandskräftigen Versorgungsbescheiden davon aus, dass diese bestehen bleiben.

#### **Zu Nummer 12. § 49 Festsetzung und Zahlung der Versorgungsbezüge, Versorgungsauskunft**

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

## **Ergänzende Forderungen**

### **Zum Bundesbesoldungsgesetz**

#### **Mietzuschuss**

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

#### **§ 14a Versorgungsrücklage**

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

#### **§ 23 Eingangsamter für Beamte**

Die Besoldungsstruktur für die in den Konzernen Deutsche Telekom AG und Deutsche Post AG beschäftigten BeamtInnen sollte der beruflichen Alltagswirklichkeit mit ihren Anforderungen angepasst werden. Die starre Einbindung in der für die übrigen BundesbeamtInnen geltenden Laufbahnstruktur und damit verbundenen Besoldungsstruktur ist nicht mehr nachvollziehbar und berücksichtigt die Leistungs- und Arbeitsplatzanforderungen nicht angemessen. Der DGB schlägt deshalb eine Öffnungsklausel für die bei den Postnachfolgeunternehmen – Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG und der früheren Deutsche Postbank AG – beschäftigten BeamtInnen vor:

„Abweichend von § 23 Abs. 1 sind die Eingangsamter für BeamtInnen bei den Postnachfolgeunternehmen folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

1. in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 7,
2. in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 8,
3. in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 11,
4. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 14.“

#### **§ 43a Prämie für Angehörige der Spezialkräfte der Bundeswehr**

Der DGB setzt sich für eine Ergänzung des Kreises der Anspruchsberechtigten ein. Die Prämie sollten auch Spezialkräfte der Bundespolizei erhalten. Ein entsprechender Zusatz „Spezialkräfte der Bundeswehr und der Bundespolizei“ sollte erfolgen. Die Personalgewinnungs- und Bindungsprobleme bestehen bei den Spezialkräften der Bundespolizei im gleichen Maße wie bei denen der Bundeswehr.

#### **§ 46 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes**

Die Zulage nach § 46 BBesG a.F. wurde mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz gestrichen. Zuvor hatten BeamtInnen oder SoldatInnen, welche die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vo-

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

Im Zuge der Wiedereinführung muss darüber hinaus gewährleistet werden, dass allen BeamtInnen, die Aufgaben eines höherwertigen Dienstpostens nicht nur kurzfristig wahrnehmen, die Zulage gewährt wird. Sowohl die Dauer von 18 Monaten als auch die Anforderung, dass die laufbahn- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen müssen, hatten faktisch zu einem Leerlaufen der Vorschrift geführt. Gerade, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht vorliegen und die Aufgabe dennoch wahrgenommen wird, muss eine solche Zulage gewährt werden.

## **Anlage I II. Stellenzulagen**

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

### **11. Zulage für Soldaten als Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte**

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

## **Anlage I III. Andere Zulagen**

### **16. Zulage für Beamte des Bundeskriminalamtes**

Hier ist auf die Ausführungen zu Nummer 45. e) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen 8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten zu verweisen.

### **Beamtinnen der Deutschen Telekom**

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

## **Anlage I Besoldungsordnung A**

### **Besoldungsgruppe A 15**

Das Bundesministerium der Verteidigung plant besondere Zuschläge für BeamtInnen in der Besoldungsgruppe A 15 in herausgehobener Verwendung (A 15+Z). Der DGB regt an, diese Regelung auch für das Auswärtige Amt vorzusehen, da die Leitung einer Auslandsvertretung (Generalkonsulat oder Botschaft) oder eines Referats/Strichreferats eine herausgehobene Verwendung bedeutet und in der Verwaltung einer Auslandsvertretung bereits durch A 13+Z im gehobenen Dienst abgebildet wird.

### **Zur Verordnung über Leistungsprämien und -zulagen für BeamtInnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen**

In die Verordnung über Leistungsprämien und -zulagen für BeamtInnen der Postnachfolgeunternehmen sollte die Verzinsung und vorteilhafte Berücksichtigung von Mehrarbeit in Lebensarbeitszeitkonten der aktiven BeamtInnen aufgenommen werden.

### **Zum Beamtenversorgungsgesetz**

#### **§ 14a Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes**

Der DGB fordert eine Ergänzung von § 14a, um eine Versorgungslücke, die ausschließlich geschiedene BeamtInnen mit einer besonderen Altersgrenze trifft, zu schließen. Das Versorgungsausgleichsgesetz sieht bei der Scheidung die Halbteilung der in der Ehezeit erworbenen Versorgungs- bzw. Rentenansprüche vor. So entsteht für die jeweils ausgleichsberechtigte Person beim jeweiligen Versorgungs- bzw. Rentenversicherungsträger der ausgleichspflichtigen Person ein eigener Anspruch. Mit Erreichen der besonderen Altersgrenze von 62 Jahren wird der ausgleichspflichtigen Person der Betrag, den die ausgleichsberechtigte Person erhalten wird, bereits von der Versorgung abgezogen, obwohl sie zugleich einen eventuellen Anspruch als selbst ausgleichsberechtigte Person noch nicht erhalten kann, weil dieser an das Erreichen der Regelaltersgrenze gekoppelt ist. Für diesen Zeitraum liegt eine Versorgungslücke vor, die auch durch die Regelungen des § 35 Versorgungsausgleichsgesetz (Anpassung wegen besonderer Altersgrenze) nicht vollständig geschlossen wird.

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

Als Ergänzung für die oben beschriebene Fallkonstellation sollte in § 14a ein neuer Absatz 2a eingefügt werden: „So lange ein nach dem Versorgungsausgleichsgesetz ausgleichsberechtigter Beamter bzw. eine ausgleichsberechtigte Beamtin wegen des Erreichens einer besonderen Altersgrenze bereits Versorgungsbezüge erhält, aber noch keine Leistungen aus einem Versorgungsausgleich beziehen kann, wird ein Zuschuss zur Ergänzung des Ruhegehalts in Höhe des zustehenden Versorgungsausgleichs gewährt. Der Zuschuss wird höchstens bis zur Höhe des Ruhegehalts gezahlt, die sich bei einem Ruhegehaltssatz von 66,97 v.H. ergeben würde.“

#### **§ 55 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten**

Der DGB fordert bei der Ermittlung der Höchstgrenze bezüglich des Zusammentreffens von Versorgungsbezügen mit Renten in § 55 Abs. 2 Nr. 1 b) den Verweis auf § 12a BeamtVG zu streichen. Durch die gegenwärtige Verwaltungspraxis und die Fassung des § 55 Abs. 2 Nr. 1 b) gilt für BeamtInnen, die DDR-Vorverwendungen gemäß § 30 BBesG hatten, eine andere Höchstgrenze als für andere BeamtInnen. Für diese wird bei der Berechnung eines fiktiven Ruhegehalts/Höchstgrenze als Ruhegehaltfähige Dienstzeit die Zeit bis zum Eintritt des Versorgungsfalles angesetzt. BeamtInnen mit DDR-

Vorverwendungen gemäß § 30 BBesG werden die Zeiten dieser Vorverwendung bei der Ermittlung des fiktiven Ruhegehalts/Höchstgrenze herausgerechnet. Damit sind sie beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten ohne sachliche Rechtfertigung deutlich schlechter gestellt als andere BeamtInnen und haben keinerlei Möglichkeiten, diesen finanziellen Missstand auszugleichen. § 12a BeamtVG/ § 2 Nr. 7 BeamtVÜV verhindern hinreichend und wirksam eine Honorierung von inkriminierten Zeiten der betroffenen BeamtInnen für die Versorgung, weil diese Zeiten nicht ruhegehaltfähig sind. Die darüber hinaus gehende Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 Satz 1 b) ist für die Verhinderung der Honorierung daher nicht erforderlich. Auch ohne die Kappung der Höchstgrenze hätten die betroffenen BeamtInnen durch ihre inkriminierten Zeiten versorgungsrechtlich keinerlei Vorteil. Die gegenwärtige Kappung der Höchstgrenze bewirkt daher keine Verhinderung der Honorierung inkriminierter Zeiten, sondern vielmehr eine versorgungsrechtliche Schlechterstellung wegen der inkriminierten Zeiten. So lange die Summe aus Rente und Versorgung nicht die Grenze nach § 14 Abs. 1 Satz 1, 2. HS BeamtVG erreicht, muss mindestens das erdiente Ruhegehalt gezahlt werden. Die Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt haben diese Änderung bereits vorgenommen.

## **Zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG**

### **Im Allgemeinen**

Der DGB begrüßt, dass die erforderlichen Anpassungen der Erschwerniszulagen endlich umgesetzt werden. Den speziellen Belastungen der täglichen Arbeit ist Rechnung zu tragen, um Anreize zu schaffen, Berufe, die solche Erschwernisse mit sich bringen, zu ergreifen. Der vorliegende Gesetzentwurf bekennt sich in seiner Begründung zu diesem Ziel. Allerdings erfolgt die Anpassung halbherzig. Statt einer häppchenweise vorgenommenen Anpassung der Erschwerniszulagen sollte diese den tariflichen Zulagen folgen und dynamisiert werden.

### **Im Besonderen**

#### **Zu Artikel 5**

##### **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**

###### **Zu Nummer 3. § 5 Ausschluss der Zulage**

Der DGB fordert die ersatzlose Streichung von Absatz 2: „Für Zeiträume, für die eine Bordzulage nach § 23b zusteht, wird die Zulage um die Hälfte gekürzt.“ Vergleichbaren BeamtInnen, die ihren Dienst in anderen Fahrzeugen (Hubschrauber, Verkehrsflugzeuge) leisten und dafür eine Zulage erhalten, wird die Entschädigung nach § 3 EZulV auch nicht gekürzt.

###### **Zu Nummer 4. § 16c Zulage für die Begleitung von Rückführungen auf dem Luftweg Absatz 2**

Die Bundesregierung begründet die Einführung der Zulage mit den besonderen Belastungen, die im Rahmen von Rückführungen auftreten. Diese beginnen jedoch nicht erst mit Schließen der Flugzeugtür, sondern vielmehr bei In-Empfangnahme der betreffenden Person. Das Abstellen auf das Schließen der Flugzeugtür führt zudem zu einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand bei der Erfassung und der Dokumentation der konkreten Zeiten und dies in einer für die BeamtInnen sensiblen Situation. Zudem sind bei Sammelabschiebungen und FRONTEX-Rückführungen oftmals mehrere Zwischenlandungen mit Verlassen der Maschine gängige Praxis.



Der DGB fordert hier eine tageweise Abrechnung, wie sie auch bei anderen Erschwerniszulagen möglich ist (§ 10 Absatz 1 EZuLV).

### **Absatz 3**

Es kann davon ausgegangen werden, dass jeweils so viele BeamtInnen an Bord sind, wie für den Einsatz erforderlich sind. Nicht schlüssig ist, wie die Erforderlichkeit zu bewerten ist. Gerade unvorhergesehene Gefahren können während des Rückführungsfluges immer wieder auftreten. Deshalb ist die Differenzierung hier zu streichen.

### **Absatz 4**

Sollte es bei der Staffelnung statt einer Tagespauschale bleiben, so ist die angedachte willkürlich gewählt. Die Zulage erhöht sich bis auf 100 Euro, wenn die Zeitspanne zwischen Beginn und Ende der Rückführung mehr als acht Stunden beträgt. Diesen Zeitraum sieht der DGB als viel zu gering an. Scheitert zum Beispiel eine Rückführung nach Afghanistan, beträgt der Zeitraum der reinen Flugzeit bis zu 24 Stunden. Deshalb ist eine ergänzende Staffelnung wie folgt nötig:

- „3. von mehr als acht Stunden bis zu 12 Stunden 100 Euro,
4. von mehr als 12 Stunden bis zu 16 Stunden 125 Euro,
5. von mehr als 16 Stunden bis zu 20 Stunden 150 Euro,
6. von mehr als 20 Stunden bis zu 24 Stunden 175 Euro,
7. von mehr als 24 Stunden 200 Euro.“

### **Zu Nummer 5. § 17 Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Personen oder Gegenständen**

Der DGB fordert den Wegfall der zehntägigen Begrenzung der Zulage in Abs. 3 (alt) bzw. 4 (neu), da die besonderen Einsatzsituationen, die eine Zulage nach § 17 erforderlich machen, an mehr als zehn Tagen im Monat auftreten können.

### **Zu Nummer 7. § 22 Zulage für besondere Einsätze**

Der DGB begrüßt, dass mit der Aufnahme der Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft in der Bundespolizei in den Katalog des § 22 nun alle Angehörigen der Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft umfasst sind.

### **Szenekundige Beamte**

Der DGB fordert eine Erweiterung der Zulage nach § 22 Abs. 2 Nr. 5 für szenekundige BeamtInnen, weil sie vergleichbar den TatbeobachterInnen und FahndungsbeamtInnen eingesetzt werden und besonderen Belastungen unterliegen.

### **Operativtechniker bei den Nachrichtendiensten des Bundes sowie bei den Polizeibehörden des Bundes § 22 Abs. 2 Nr. 5 e)**

Der DGB fordert hier die Streichung der Worte „als überwiegend im Außendienst“. Die Einschränkung auf einzelne Tätigkeitsfelder ist in der Praxis nicht umsetzbar. Die Zulage muss wie in anderen Bereichen an alle als Operativtechniker tätige BeamtInnen gezahlt werden.

### **Personenschützer in der Sicherungsgruppe des Bundeskriminalamtes**

Der DGB fordert, dass Personenschützer in der Sicherungsgruppe beim Bundeskriminalamt – auch die von der Bundespolizei abgeordneten – in die Tatbestände des § 22 aufgenommen werden. Ebenso die Personenschutzkräfte der Bundespolizei an den deutschen Botschaften. PolizeivollzugsbeamtInnen im Bundeskriminalamt, die in den Personenschutzkommandos tätig sind, erhalten bis

auf Auslandsspezialeinsätze (hier 375 Euro wie Mobiles Einsatzkommando) keine Erschwerniszulage. Angesichts dessen, dass bei den benachbarten Personenschutzkräften beim Landeskriminalamt Berlin, seit letztem Jahr eine Erschwerniszulage von 375 Euro gezahlt wird, sollte der Bund hier gegenüber nicht unattraktiver sein. Die Belastungen sind bei den Personenschützern des Landeskriminalamts Berlin nicht geringer, als bei den BeamtInnen des Bundeskriminalamts (inklusive der zum Bundeskriminalamt abgeordneten PolizeivollzugsbeamtInnen der Bundespolizei). Auch andere Bundesländer zahlen ihren Personenschützern mittlerweile eine Erschwerniszulage. Dies betrifft auch die Personenschutzkräfte der Bundespolizei an den deutschen Botschaften, die gegenüber ihren LänderkollegInnen einen Nachteil haben.

## **Ergänzende Forderungen**

### **Zur Erschwerniszulagenverordnung**

#### **§ 12 Zulage für Tätigkeiten an Antennen und Antennenträgern; Zulage für Tätigkeiten an Geräten und Geräteträgern des Wetterdienstes und des Vermessungsdienstes sowie an Windmasten des lufthygienischen Überwachungsdienstes**

Der Anwendungsbereich des § 12 EZulV ist um BeamtInnen, die polizeilich-technische Maßnahmen in Höhen und Tiefen ausüben, zu erweitern.

#### **§ 17a Allgemeine Voraussetzungen**

Die Beschränkung des Bemessungszeitraumes auf den Kalendermonat (vier Wochen) ist bei einem 5-Dienstgruppenleiter-Modell zu kurz. Der DGB fordert, den Bemessungszeitraum als zweite Alternative auf das Kalendervierteljahr bei gleicher Belastungshöhe zu beziehen. Das bedeutet, dass die Zulage auch zusteht, wenn im Kalendervierteljahr mindestens 15 Stunden Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtdienststunden) geleistet werden und wenn mindestens zwölfmal im Kalendervierteljahr die Differenz zwischen den Anfangszeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt. Außerdem sind bei Teilzeitbeschäftigten die Voraussetzungen im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit abzuverlangen.

#### **§ 17c Nr. 2. c) bb) i.V.m. § 56 BBesG**

Die Einschränkung der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten bei Zahlung des Auslandsverwendungszuschlages ist zu streichen. Die besonderen Belastungen durch Dienst zu wechselnden Zeiten sind im Ausland genauso hoch wie im Inland und nicht durch den Auslandsverwendungszuschlag abgegolten.

#### **§ 22 Zulage für besondere Einsätze**

Die Zulage nach § 22 Abs. 2 Nr. 4a EZulV für Angehörige der BFE+ ist zu erhöhen und die Zulagenberechtigung der Zulage für Tatbeobachter der BFHu gem. § 22 Abs. 2 Nr. 5, 2. Alternative EZulV auf alle Angehörigen der BFHu auszuweiten.

#### **§ 23m Zulage für Spezialkräfte der Bundeswehr**

Bezüglich der Zulagen für die GSG 9 gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 EZulV fordert der DGB die Aufnahme der Zulage in § 23m. Unbenommen militärischer und polizeilicher Zuständigkeiten sind potentielle Lagen und diesbezügliche Gefährdungen und damit verbundene Erschwernisse nahezu identisch. Die Belastungen sind im Wesentlichen gleich. Zwischen den Spezialkräften der Bundeswehr und denen der Bundespolizei finden neben einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch auch gemeinsame Ausbildungen und Übungen statt.

### **Zur Bundeslaufbahnverordnung**

Der DGB spricht sich für mehr Durchlässigkeit im Laufbahnrecht und eine bessere Anerkennung von Berufserfahrung aus. Die Bundeslaufbahnverordnung hat unmittelbare Bezüge zur Besoldungsstruktur und damit zu einem modernen und attraktiven öffentlichen Dienst. Der DGB fordert die Abschaffung des einfachen Dienstes. Ferner eine Regelung in der Postlaufbahnverordnung auf Basis einer Öffnungsklausel im Besoldungs- und Laufbahnrecht, mit der beurlaubten BeamtInnen, die insgesamt mindestens zehn Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren/sind, die überfällige Perspektive geschaffen wird, in Anerkennung ihrer Berufserfahrung und Lebensleistung, in die Besoldungsgruppe A 10 des gehobenen technischen Dienstes mit der Möglichkeit der Beförderungsmöglichkeit nach A 11 zu gelangen. Zudem sollte ein Laufbahnsprung für die BeamtInnen, die mindestens zehn Jahre eine höherwertige Tätigkeit in der Beurlaubung verrichten und deren Einsatz in einer der nächsthöheren Laufbahn zuordenbaren Berufstätigkeit erfolgt, möglich sein. Insgesamt muss die Durchlässigkeit der Laufbahnen verbessert werden.

### **Zur Arbeitszeitverordnung**

Zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, zu einer beschäftigtenfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung zu kommen. Als eine wichtige und überfällige Maßnahme fordert der DGB deshalb die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der BeamtInnen des Bundes an das tarifliche Niveau von 39 Stunden. Die Personalpolitik des Bundes hat in den vergangenen Jahren für viele BundesbeamtInnen zu einer enormen Arbeitsverdichtung geführt. Eine konstant hohe Zahl von Krankentagen und insbesondere die Zunahme von psychischen Erkrankungen zeugen von einer Überlastung vieler. Die Beibehaltung der 41-Stunden-Woche ist vor diesem Hintergrund schädlich und im Übrigen personalpolitisch auch nicht mehr notwendig. Der mit der Anhebung der Arbeitszeit 2006 verfolgte Zweck des Planstellenabbaus wurde bereits Mitte 2012 erreicht, sodass der Rechtfertigungsgrund für die 41-Stunden-Woche längst entfallen ist. Gleichzeitig gilt es, die unter dem Stellenabbau der vergangenen Jahre stark beanspruchten Beschäftigten auch mittels Neueinstellungen zu entlasten. Andernfalls liefe die Absenkung der Arbeitszeit ins Leere und wäre gar kontraproduktiv. Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen des öffentlichen Dienstes haben auf diese Dringlichkeit wiederholt hingewiesen und erwarten, dass die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit an das Tarifniveau bei gleichzeitig bedarfsgerechtem Personalaufwuchs zeitnah umgesetzt wird.

### **Zu Betreuungskosten bei Einsätzen und Übungen**

Gemäß Bundesgleichstellungsgesetz können Bundesbeschäftigte bei Dienstreisen oder Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen bis zu 600 Euro pro Kalenderjahr bei ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn geltend machen. Die Regelungen gelten im Grundsatz auch für BundespolizeibeamtInnen, nach Ansicht des Bundesministeriums des Innern allerdings nicht bei polizeilichen Einsätzen oder Übungen. Der DGB und auch das Bundesfamilienministerium teilen diese Einschätzung jedoch nicht. Der DGB fordert, dass die Empfehlungen des Bundesfamilienministeriums zu § 10 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz auch bei Einsatzanordnungen Anwendung finden.