

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den Referentenentwürfen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (Stand: 31.05.2019)

Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG) sowie Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG

21.06.2019

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

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

Im Allgemeinen

Das Gesetzesvorhaben soll „den geänderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst besonders im Hinblick auf den demografischen Wandel und der Digitalisierung gerecht werden“. Weiterhin forderten „sich verändernde 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 den faktischen Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 und die teils deutliche Erhöhung zahlreicher Zulagen.

Erfreulich ist, dass im Zuge des Beteiligungsverfahrens auch gewerkschaftliche Forderungen Eingang in den fortgeschriebenen Referentenentwurf gefunden haben. Die Aufwertung der Kindererziehungszeiten von BeamtInnen, deren Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren sind, begrüßt der DGB ausdrücklich. Ebenso die Aufnahme der Beschäftigten des Zolls, die in vollzugspolizeilichen Einheiten des Zolls eingesetzt werden, in den Kreis der Anspruchsberechtigten für die neu ausgestaltete Stelvenzulage für Beamte beim Bundeskriminalamt, bei der Bundespolizei und der Zollverwaltung.

Das im aktuellen Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, den öffentlichen Dienst modern und attraktiv zu gestalten, wird mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz in der vorliegenden Fassung dennoch nicht erreicht werden. Die Gründe dafür sind vielfältig: Unter anderem enthalten die geplante Prämie für besondere Einsatzbereitschaft sowie weitere Prämien zahlreiche unklare Tatbestandsvoraussetzungen und die 41 Stundenwoche wird weiterhin beibehalten.

Eine grundlegende Modernisierung des Beamtenrechts im Sinne einer Stärkung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und einer langfristigen Bindung von qualifiziertem Personal sieht anders aus.



Dafür müsste die Bundesregierung bereit sein, neben der vorgesehenen Schaffung kurzfristiger finanzieller Anreize für einzelne BeamtInnengruppen oder Belastungssituationen, weitergehende Reformen vorzunehmen. Erst dies würde die Rahmenbedingungen tatsächlich attraktiver gestalten. Dazu bedarf es u. a. die Rücknahme der Erhöhung der Wochenarbeitszeit, die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen, die Dynamisierung der Erschwerniszulagen und ein attraktiveres Laufbahnrecht. All dies fehlt jedoch in dem vorliegenden Entwurf. Eine nachhaltige Stärkung der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Bindung bzw. Gewinnung von qualifiziertem Personal kann nach Ansicht des DGB so nicht gelingen.

Im Besonderen

Zu Artikel 1

Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Nummer 13. § 23 Eingangsamter für Beamte

§ 23 Absatz 1 Nr. 1 soll derart geändert werden, dass zukünftig die Funktionen der bisher der Besoldungsgruppe A 2 zugeordneten Ämter einheitlich nach Besoldungsgruppe A 3 zu bewerten sind. Der DGB begrüßt diese Maßnahme, regt aber weitere Veränderungen an. Generell müssen die 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 daher ebenfalls ein richtiger Schritt.

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

Zu Nummer 17. § 42b Prämie für besondere Einsatzbereitschaft

Die neu geplante Prämie für besondere Einsatzbereitschaft wirft zahlreiche Fragen auf. So ist zum Beispiel der Unterschied zwischen Leistungs- und Einsatzbereitschaft (§§ 42a und b BBesG) unklar. Der DGB bittet hier um eine Erläuterung. Zudem muss sichergestellt sein, dass es zu keinen Ungleichbehandlungen von gleich zu behandelnden BeamtInnen kommt.

Überschrift

Das Wort „Einsatzbereitschaft“ klingt so, als könne die/der BeamtIn frei entscheiden, ob sie/er Einsatzbereitschaft zeigen möchte 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 „ Einem Beamten oder Soldaten kann für seine Verwendung bei der Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“ Unaufschiebbar kann nicht ein



Ergebnis, sondern vielmehr die Bewältigung eines Ereignisses sein. Wir schlagen zur besseren Verständlichkeit deshalb folgende Formulierung vor. „(1) Einem Beamten oder Soldaten kann für seine Verwendung bei der Bewältigung eines im besonderen öffentlichen Interesse liegenden Ereignisses im Inland eine Prämie gewährt werden.“

Absatz 2

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

Absatz 3

Durch das herzustellende Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern und dem Bundesministerium der Finanzen soll die gleichmäßige Anwendung gewährleistet und eine einheitliche Vergabep Praxis sichergestellt werden. Der DGB bezweifelt, dass sich dies derart umsetzen lässt. So ist die Prämie anwendbar bei Fällen von im besonderen öffentlichen Interesse liegender Einsatzbereitschaft. 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 beiden Bundesministerien 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 Vergabep Praxis eine entsprechende Empfehlung durch die Ministerien an. Gleichzeitig würde der behördliche Verwaltungsaufwand reduziert.

Zu Nummer 18. § 43 Personalgewinnungs- und Personalbindungsprämie

§ 43 soll zukünftig sowohl eine Personalgewinnungs- als auch eine Personalbindungsprämie normieren. Die Bindungsprämie für abwanderungsgeneigte BeamtInnen gemäß § 43 Absatz 4, für die künftig ein Zuschlag von bis zu 50 Prozent der Differenz zwischen dem Grundgehalt und dem Gehalt des höher dotierten Jobangebots gezahlt werden soll, bewertet der DGB kritisch. Es liegt dabei in der Verantwortung der Dienststellen, die Notwendigkeit einer Prämie, zum Beispiel anhand glaubhafter Darlegungen über die drohende 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 2

Die Formulierung in Satz 4 lautet „Nach der Erstgewährung kann die Prämie zweimal wiederholt gewährt werden, ...“. Der DGB schlägt zur besseren Verständlichkeit diese Formulierung vor: „Die Prämie kann bis zu dreimal in Folge gewährt werden, ...“.

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

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

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

Die Entfristung der „Opt-out“-Regelung steht im Gegensatz zur Ausnahme, die diese Maßnahme darstellen sollte. Zudem steigt durch die Entfristung der Entscheidungsdruck auf die BeamtInnen, die ihre Arbeitszeit eigentlich nicht erhöhen wollen. Vielmehr müsste die aktuelle Personalsituation bei der Bundeswehrfeuerwehr betrachtet werden, da in der Praxis durch „Opt-out“ fehlende Infrastruktur aufgefangen wird. Diese Tatsache wird in der Begründung des Gesetzentwurfs auch angedeutet. Es gibt unterbesetzte Wachen, die ihren Auftrag nur durch die Bereitschaft zu „Opt-out“ erfüllen können. Bei anderen Wachen wurde der Auftrag erweitert, aber die Personalausstattung nicht angepasst.

Die Regelung berücksichtigt zudem nicht, dass die Arbeitszeitregelung Bundeswehrfeuerwehr auch verkürzte Schichten von 9 Stunden ermöglicht. Hier müsste gewährleistet sein, dass ebenfalls eine Vergütung gezahlt wird.

Zu Nummer 28. b) § 53 Auslandszuschlag

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

Zu Nummer 37. § 63 Anwärtersonderzuschläge

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

Zudem spricht sich der DGB gegen die Streichung von Absatz 3 Satz 2 aus. Dieser sichert 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 50. f) dd) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen
6. Zulage für Beamte und Soldaten in fliegerischer Verwendung**

Die Zulage sollte statt zu 50 Prozent voll ruhegehaltfähig sein.

Zu Nummer 50. i) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen

8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten

Der DGB spricht sich analog zu Art. 34 Absatz 2 BayBesG dafür aus, die Zulage für die MitarbeiterInnen des Bundesamtes für Verfassungsschutz in eine amtszulagenähnliche „Zulage für besondere Berufsgruppen“ aus Sicherheitszulage, Polizeizulage, Feuerwehrezulage, Justizvollzugszulage und Steuerfahndungszulage zu schaffen. Diese Zulage ist unwiderruflich, dynamisch und ruhegehaltfähig (vgl. Art. 12 BayBeamVG). Zur Begründung der Fortgeltung der Ruhegehaltfähigkeit heißt es in der Begründung zu Art. 12 BayBeamVG: „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 50. I) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen

9. Zulage für Beamte und Soldaten mit vollzugspolizeilichen Aufgaben

(vgl. grundsätzlich die Ausführungen zu Nummer 50. i) Anlage I BBesG II. Stellenzulagen

8. Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten

Die Abschaffung der Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage im Bund war ein großer Fehler, der sich auch negativ auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber auswirkt. Im Übrigen zeigt sich auch hier eine fehlende Wertschätzung gegenüber der wichtigen Arbeit, die täglich von 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 Nr. 3.

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

Zu Artikel 3

Änderung der Bundeshaushaltsordnung

Zu § 17a Obergrenzen für Beförderungssämter

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

ist (beispielsweise 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 Absatz 2 und 3 BBesG) in dem vorliegenden Gesetzentwurf fortgeführt wird. Eine ansonsten für diesen Bereich drohende verdeckte Einführung einer Obergrenze (Quotierung) für Beförderungsmänter (zum Beispiel A 9+Z) lehnt der DGB ab.

Schließlich ist auch die Begrenzung des § 17a Absatz 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 Spitzendienstgrad 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 4

Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Unfallversicherung Bund und Bahn

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

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

Zu Artikel 7

Änderung des Bundesumzugskostengesetzes

Zu Nummer 2. a) § 9 Andere Auslagen

Nach § 9 Absatz 2 sollen die Auslagen für einen durch den Umzug erforderlich gewordenen zusätzlichen Unterricht der Kinder des Berechtigten (§ 6 Absatz 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 Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 13 am Tag vor dem Einladen des Umzugsgutes sein soll. Dies stellt gegenüber der derzeitigen Regelung, die von 40 Prozent (davon 50 Prozent voll und darüber hinaus zu drei Vierteln) des Endgrundgehalts von A 12 ausgeht, eine Kürzung um derzeit über 630 Euro dar.

Zu Artikel 9

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

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

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

Zu Artikel 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Hier scheinen die Änderungen in der Nummerierung nicht vollständig angepasst worden zu sein. In Absatz 3 ist vermutlich nicht Artikel 1 Nummer 48 sondern Nummer 46 und in Absatz 5 ist vermutlich nicht Artikel 10 sondern Artikel 7 gemeint. Die Absätze 6 und 7 sind offensichtlich nicht vollständig aktualisiert. In diesem Zusammenhang wiederholt der DGB seine Forderung aus dem Beteiligungsgespräch, dass Artikel 9 Nummer 29 (Aufwertung der Kindererziehungszeit) nicht erst am 1. September 2020 sondern am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten sollte.

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 Eingangssämter 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 Absatz 1 sind die Eingangssämter für BeamtInnen bei den Postnachfolgeunternehmen folgenden Besoldungsgruppen zuzuweisen:

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

§ 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 in gleichem Maße wie bei denen der Bundeswehr.

§ 46 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

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



Zulage aus rein fiskalischen Erwägungen gestrichen hat. Der DGB spricht sich dafür aus, die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder einzuführen.

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

§ 47 Zulagen für besondere Erschwernisse

Der DGB fordert die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen. Gemäß § 1 der Erschwerniszulagenverordnung gelten die Zulagen besondere, bei der Bewertung des Amtes oder bei der Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigte Erschwernisse für 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.

Anlage I II. Stellenzulagen

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

11. Zulage für Soldaten als Rettungsmediziner oder als Gebietsärzte

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

Anlage I III. Andere Zulagen

16. Zulage für Beamte des Bundeskriminalamtes

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

Beamtinnen der Deutschen Telekom

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

Anlage I Besoldungsordnung A

Besoldungsgruppe A 15

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

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

§ 31a Einsatzversorgung

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

§ 55 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten

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

§ 57 Kürzung der Versorgungsbezüge nach Ehescheidung

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

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

Zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes

Hinweis: Die Anmerkungen beziehen sich auf den Stand des Verordnungsentwurfs vom 27.05.2019. Eine aktuellere Fassung liegt dem DGB bislang nicht vor.

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 4. § 16c Zulage für die Begleitung von Rückführungen auf dem Luftweg

Absatz 1

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 Flugzeugschleuse. Sie setzen vielmehr an die In-Empfangnahme der betreffenden Person an. Das Abstellen auf das Schließen der Flugzeugschleuse 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.

Absatz 2 Satz 1

Die im vorherigen Verordnungsentwurf vorgesehene nach Stunden gestaffelte Abrechnung wurde ersetzt durch eine Pauschale von 70 Euro für die Begleitung einer innereuropäischen und von 100 Euro für die Begleitung einer außereuropäischen Rückführung. Der DGB fordert hier weiterhin eine tageweise einheitliche Abrechnung. Die auszugleichenden Belastungen unterscheiden sich in Schwere und Nachwirkung nicht zwischen inner- und außereuropäischen Rückführungen. Innereuropäische Dublin-Rückführungen können sogar deutlich gewalttätiger und belastender als außereuropäische Rückführungen sein.

Absatz 2 Satz 2

Laut Verordnungsbegründung soll Absatz 2 Satz 2 auch den Fall regeln, dass die Übergabe im Zielstaat scheitert. Dies ist jedoch dem Verordnungstext nicht zu entnehmen, auch nicht implizit. Denn Absatz 1 stellt klar, dass eine Rückführung mit dem Schließen der Flugzeugschleuse (Tatbestandsvoraussetzung 1) beginnt und der Übergabe im Zielstaat (Tatbestandsvoraussetzung 2) endet. Der Zielstaat kann stets nur der Staat sein, in dem die Rückführung planmäßig enden soll. Im Falle der gescheiterten Rückführung fehlt es jedoch an der Übergabe und damit liegt keine Rückführung im Sinne des Absatzes 1 vor. Es bedarf demnach entweder eines weiteren Absatzes, der den Fall der gescheiterten Rückführung eindeutig regelt oder aber in Absatz 1 ist die Tatbestandsvoraussetzung der Übergabe im Zielstaat zu streichen. Zudem muss im Falle des Scheiterns der Übergabe nicht nur der Weg zum Zielstaat, sondern auch der Rückweg nach Deutschland zulagenfähig sein. Schließlich sind die BeamtInnen dann auch doppelt belastet.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Formulierung – wie sie durch den Ordnungsgeber interpretiert wird – dazu führen würde, dass die Zulage erneut gewährt würde, wenn andere als „außergewöhnliche“ Umstände die Rückführung nach Deutschland erforderlich machen.

Insgesamt ist die Zulagengewährung bei einer gescheiterten Rückführung durch § 16c nicht rechtssicher geregelt.



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 Absatz 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 Absatz 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.

§ 17 Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Personen oder Gegenständen

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

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

§ 23m Zulage für Spezialkräfte der Bundeswehr

Bezüglich der Zulagen für die GSG 9 gemäß § 22 Absatz 2 Nr. 1 EZuV 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 besseren 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.

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. Dienstherren 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 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz auch bei Einsatzanordnungen Anwendung finden.