



dbb
beamtenbund
und tarifunion

S t e l l u n g n a h m e

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG) sowie zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG

(Entwürfe Stand: 11. Januar 2019)

Berlin, 14. Februar 2019



Vorbemerkung und Allgemeines

Es besteht die dringende Notwendigkeit, das Besoldungsrecht des Bundes leistungsfähiger und motivierender auszugestalten. Dafür ist es unabdingbar, zusätzliche Mittel bereitzustellen und einzusetzen. Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt, dass diese Notwendigkeiten erkannt und – nach den Vorgaben des Koalitionsvertrages vom 12. März 2018 – nun Schritte eingeleitet werden, die den Dienst beim Bund moderner und attraktiver ausgestalten, damit mit bestens ausgebildeten, hoch motivierten Beschäftigten die vielfältigen Aufgaben gut erledigt werden können.

Mit dem Gesetzentwurf wird auch deutlich, dass der dbb beamtenbund und tarifunion mit seinen wiederholten Warnungen vor einem Kaputtsparen des öffentlichen Dienstes auch beim Bund Recht hat. Die Kürzungsmaßnahmen, Unterlassungen von gebotenen Anpassungen und Verweigerungen von Verbesserungen der letzten 20 Jahre haben zu einer tiefgreifenden und deutlichen Attraktivitätsverschlechterung geführt.

Faktisch steht die Bundesrepublik Deutschland und der Dienstherr Bund im personellen Bereich „mit dem Rücken zur Wand“, wenn er um bestens ausgebildeten Nachwuchs konkurriert. Beim vorhandenen Personal besteht bei den sog. MINT-Berufen heute die Notwendigkeit, Personalbindungselemente zu schaffen, um eine Abwanderung zu verhindern. Dies ist vor dem Hintergrund, dass das Besoldungsniveau des Bundes im Vergleich der 17 Besoldungsrechtskreise in der Bundesrepublik Deutschland durchweg als „führend“ bezeichnet werden kann, ein fataler Zustand.

Die politisch Verantwortlichen reagieren spät auf die sich seit Jahrzehnten abzeichnenden Umstände und Veränderungen. Dazu kommt, dass viele Instrumente, die mit dem vorliegenden Artikelgesetz geschaffen werden sollen, nicht sofortige Lösungen bewirken, sondern erst im Vollzug mittel- und langfristig die vorherigen negativen Veränderungen wieder auffangen können.

Umso wichtiger ist es, dass Verbesserungen bewirkt und langjährige Anliegen des dbb beamtenbund und tarifunion aufgegriffen werden. Dies betrifft das Grundanliegen des Gesetzentwurfes, unnötigen administrativen Aufwand zu vermeiden und einfache, nachvollziehbare und praktikable Regelungen zu schaffen. So entspricht es langjährigen Forderungen, dass bei den Leistungselementen die Prämie verstärkt werden soll, weil diese mit einem verhältnismäßig geringen administrativen Aufwand und bei guter Transparenz und Akzeptanz anwendbar ist. Generell richtig ist auch, Leistungsanreize zu stärken und dafür neue gesetzliche Grundlagen zu schaffen, um zukünftig auch kurzfristig auf besondere Lagen – deren es in den letzten Jahren gerade im Bundesdienst sehr viele gab – reagieren zu können.



Wahr ist auch, dass im Bereich der Stellenzulagen – und den damit zusammenhängenden und korrespondierenden Gebieten der Erschwerniszulagen und Mehrarbeitsvergütungen – einfache Lösungen kaum möglich sind. Die Aufrundung der Beträge und die Zusammenfassung und Systematisierung werden als insgesamt richtiger Weg begrüßt.

Das betrifft auch die weiter zur Besoldung gehörenden monetären Elemente im Umzugskostenrecht, das heute anwendungsintensiv und mit hohem administrativen Aufwand verbunden ist. Diese werden gerechter, transparenter und einfacher ausgestaltet.

In diesem Kontext besteht im Hinblick auf die Frage eines sog. Wahlrechtes zwischen Trennungsgeldgewährung und Zusage der Umzugskostenvergütung ein nicht gelöster Konflikt. Nach den Grundzügen der Alimentation kann eine Umzugskostenvergütung nicht dauerhaft das Grundgehalt betragsmäßig ergänzen. Faktisch besteht jedoch im Bund nach dem dienstrechtlichen Begleitgesetz in Bereichen, die eine besonders häufige Versetzung aufweisen, z. B. etwa im Bereich der Bundeswehr, im Einvernehmen mit dem BMF ein Wahlrecht dergestalt, dass Betroffene zwischen Umzugskosten und Bezug von Trennungsgeld frei wählen können. Ein solch unendliches Wahlrecht führt letztlich zu einer Beeinträchtigung der Grundstruktur – und ist aus Gründen der Rechtmäßigkeit temporär und eingegrenzt. Wird jedoch ein „dauerhaftes Wahlrecht“ faktisch eröffnet, kann es innerhalb des öffentlichen Dienstes der Bundesrepublik Deutschland keine gravierend unterschiedlichen Behandlungen wesentlich gleicher Sachverhalte geben. Wenn es alimentativ richtig sein soll, dass ein temporäres Wahlrecht dazu notwendig ist, um vor veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einen flexiblen Personaleinsatz zu ermöglichen, gilt dies für den gesamten Bereich der Bundesrepublik Deutschland. Das Interesse des Dienstherrn der Bundesrepublik Deutschland in einer aktiven Personalsteuerung unter Berücksichtigung der Einsatznotwendigkeiten gilt grundsätzlich unabhängig von der Frage, ob der oder die Betroffene im Bereich der Bundeswehr oder z. B. der Bundespolizei eingesetzt ist. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion bedarf es hier sinnhaften, aber nicht bestimmte Bereiche eindeutig und massiv benachteiligenden Regelungen. Gleichzeitig ist nicht akzeptabel, dass in den Bereichen, die heute mit einem Wahlrecht ausgestaltet sind, exorbitante Kosten produziert werden. Deshalb fordert der dbb eine gleichmäßige Behandlung aller relevanten betroffenen Personenbereiche.

Dies gilt auch für einen weiteren tatsächlich, emotional und finanziell beachtlichen Bereich, der Neujustierung des Familienzuschlagsrechts. Mit seiner Entwicklung vor und nach der Reföderalisierung der Besoldung ist dieses über Jahrzehnte „wuchernde Rechtsgebiet“ heute nicht mehr praktikabel. Mit den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu den Spielräumen im Hinblick auf die kinderbezogenen Elemente und im Hinblick auf den sog. schlichten Verheiratetenzuschlag ist anzuerkennen, dass eine deutliche Vereinfachung und eine dem Alimentationsprinzip folgenden Konzentration erfolgt.



Die Begrenzung des Familienzuschlages 1 auf Ehen und eingetragene Lebenspartnerschaften ist tatsächlich und rechtlich nachvollziehbar und führt zu einer Einengung des Anwendungsbereiches in einer mit dem Alimentationsprinzip vereinbarten Art und Weise.

Die halbierende Kürzung des Familienzuschlages 1 zeigt beim Blick auf die Kostenseite in den Jahren 2020 bis 2023 (und sodann folgend), dass hier aber auch ein Gegenfinanzierungsinstrument gehoben wird, um die Erhöhungen des Familienzuschlages für Kinder und die Nichtkürzung bei Teilzeit abzudecken – und langfristig sogar eine Überkompensation beinhaltet.

Bei den kinderbezogenen Regelungen zum Familienzuschlag hat der dbb immer darauf hingewiesen, dass die große Betragslücke zwischen Kind eins und zwei – im Vergleich zu Kind drei und folgenden Kindern (beim dritten Kind bedingt durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes) – nicht nachvollziehbar ist.

Zur Überleitung ist generell anzumerken, dass kurze Zeiträume mit festgelegten temporären Abschmelzungen möglich und verwaltungsfreundlich sind. Es wird allerdings der Zeitraum von zwei Jahren als unangemessen knapp erachtet. Zumal sich die Kürzung des schlichten Verheiratetenzuschlages in der Versorgung fortsetzt. Auch deshalb zeigen sich ab 2023 deutliche und dauerhafte Haushaltsentlastungen. Hier sieht der dbb die Notwendigkeit zu prüfen, inwieweit die Möglichkeit einer Besitzstandswahrung geschaffen werden kann. Zumindest sind diese Einsparungen unmittelbar für die Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bei der Bundesrepublik Deutschland zu verwenden und auszuweisen. Damit könnte auch die Zielsetzung eingehalten werden, im Besoldungsbereich einen umfassend nur positive Elemente enthaltenden Entwurf vorzulegen. Auch unter diesen Aspekt ist die Gegenfinanzierung kontraproduktiv.

Im Hinblick auf generellen Änderungsbedarf, der sich aus Rechtsprechung und Praxis ergeben hat, werden mit dem Artikelgesetz eine Reihe von zwingenden Änderungen vorgenommen.

Auch weitere wichtige, vom dbb bereits benannte und attraktivitätssteigernde Elemente werden vermisst. Dies betrifft zentrale Fragen, wie die Ruhegehaltfähigkeit von berufsprägenden Zulagen, wie der Polizeizulage nach einer gewissen Dauer der Wahrnehmung oder die Frage der Dynamisierung von Zulagen. Zwar ist positiv festzuhalten, dass im Zulagenbereich betragsmäßig teilweise deutliche Erhöhungen stattfinden sollen – und damit auch ein aufmerksamkeitsregender, allerdings nur kurzfristiger Effekt bewirkt wird. Hier gehört zur Wahrheit, dass damit in Teilen schlicht eine Kompensation für jahrzehntelange Nichtanpassungen – und den damit verbundenen faktischen Entwertungen – stattfindet. Wenn als Ziel eine nachhaltige und dauerhafte Attraktivitätssteigerung erreicht werden soll, müssen zentrale Zulagen dynamisch ausgestaltet sein. Die Neuord-



nung des Zulagenwesens ist mit diesem Entwurf damit zwar angegangen, jedoch im Hinblick auf die dauerhafte Attraktivität noch nicht abgeschlossen. Auch vermisst der dbb eine dringend erforderliche, eindeutige Regelung zur Verjährung von Besoldungsansprüchen, wie dies beispielsweise das Bayerische Besoldungsrecht in Artikel 13 regelt. Hier ist festgelegt, dass Ansprüche auf Besoldung und auf Rückforderung zu viel gezahlter Besoldung nach drei Jahren verjähren. Diese Regelung sollte vom Bund übernommen werden.

Im Einzelnen:

Zu Artikel 1 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Zu Nummer 2 Aufhebung des § 3a BBesG

Bislang war in § 3a eine Besoldungskürzung von 0,5 Prozent eines vollen Monatsbezugs vorgesehen, wenn nicht die am 31. Dezember 1993 bestehende Anzahl der gesetzlichen landesweiten Feiertage um einen Feiertag vermindert worden war.

Die Kürzung der Besoldung wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1995 im Zusammenhang mit der Einführung der zweiten Stufe der Pflegeversicherung in das Gesetz aufgenommen. Tatsächlich kommt sie heute ausschließlich bei Bundesbeamten mit Dienstsitz im Freistaat Sachsen zum Tragen, da dieser keine Kürzung der Feiertage vorgenommen hatte. Da bundesweit ein erheblicher Unterschied in der Zahl der gesetzlichen Feiertage besteht, ist die Kürzung ausschließlich für Bundesbeamte in Sachsen nicht sachgerecht und führt in der Verwaltungspraxis immer wieder zu Problemen. Deshalb wird die Streichung des § 3a BBesG seitens des dbb begrüßt.

Zu Nummer 4 § 6 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung

Mit den Änderungen bzw. Ergänzungen des § 6 BBesG durch einen Absatz 1a wird ausdrücklich klargestellt, dass in den Fällen der Teilzeitbeschäftigung die Zeit einer Freistellung bis zu 3 Monaten zusammengefasst werden soll – und die steuerfreien Bezüge, Vergütungen sowie Stellen- und Erschwerniszulagen – deren Voraussetzungen die tatsächliche Verwendung in dem zulagenfähigen Bereich oder die Ausübung der zulagenberechtigenden Tätigkeit sind, in der Höhe gewährt werden, die der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechen. Die Regelung ist sachgerecht, da für den Zeitraum, in dem die entsprechende Leistung erbracht wird, die tatsächliche Besoldung/Vergütung gewährt wird. Dies entspricht der bisher bestehenden Regelung bei Altersteilzeit und erleichtert



die Behandlung von Störfällen, die ggf. bei vorzeitiger Beendigung der Teilzeit während der Freistellungsphase eintreten könnten.

Beim dem neuen § 6 Absatz 1a BBesG sollte jedoch darauf geachtet werden, dass für Altfälle abweichende Inkrafttretensregelungen geschaffen werden, da sonst ggf. eine Benachteiligung bei bereits laufenden Sabbaticals erfolgt.

Zu Nummer 5

§ 7a Zuschläge beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand

Der dbb begrüßt die Einführung eines neuen Absatzes 2. Dieser regelt, dass ein weiterer, nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von 5 Prozent des Grundgehalts gewährt werden kann, wenn die Funktion zur Herbeiführung eines im besonderen öffentlichen Interesses liegenden unaufschiebbaren und zeitgebundenen Ergebnisses im Inland wahrgenommen werden muss. Ausschließlich in diesen besonderen Fällen, die unaufschiebbar und zeitgebunden sind, soll die Beamtin/der Beamte einen weiteren Zuschlag beim Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand erhalten, unabhängig davon, ob die Beamtin/der Beamte den Höchstsatz des Ruhegehalts bereits erreicht hat und ob dieser bereits einen weiteren Zuschlag, u. a. nach Absatz 1, bekommt.

Der dbb begrüßt diese weitere Form der Zuschlagsregelung, da damit dem Dienstherrn Bund ein besoldungsrechtliches Instrument an die Hand gegeben wird, eine begrenzte Zeit und für besondere Ausnahmen Beamtinnen und Beamten zu motivieren, dem Dienstherrn weiterhin zur Verfügung zu stehen.

Gleichwohl darf diese Regelung nicht dazu führen, dass Gesetzgeber und Dienstherrn die Verantwortung einer vorausschauenden Personalplanung nicht sachgerecht wahrnehmen. Aufgabe des Dienstherrn ist es, die Behörde mit ausreichend Personal auszustatten, damit die Erfüllung der Aufgaben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist. Zugleich ist darauf zu achten, dass durch das Hinausschieben des Ruhestandes nicht die Personalentwicklung, z. B. in Form von Beförderungen für jüngere Beamtinnen/Beamte ggf. nach hinten hinausgeschoben wird. Die Beschäftigungspyramide in den Behörden würde eine noch stärkere Schlagseite bekommen und durch die verstärkt auftretenden Altersabgänge schlagartig arbeitsunfähig werden, da qualifiziertes Personal nicht vom Himmel fällt, sondern eine langjährige Ausbildung bzw. Schulungen durchlaufen muss.

Die Folgewirkung bei nicht sachgerechter Ausstattung der Behörden wurde besonders in den Jahren 2015 bis 2017 deutlich. Frühzeitige Mittel- und Stellenforderungen seitens der Behördenleitung wurden von den politisch Verantwortlichen nicht berücksichtigt. Es bedurfte erst einer Mitwirkung des Parlaments. Dieses hat entsprechend des Ernstes der



Lage zeitgerecht diskutiert und sich für diese einmalige Aktion entschieden. Der Rückgriff auf bereits vorhandene Versorgungsempfängerinnen/Versorgungsempfänger und das Arbeiten mit Ruhestandsbeamtinnen/Ruhestandsbeamten sowie und Rentnerinnen/Rentnern muss aber auch weiterhin die Ausnahme bleiben.

Zu Nummer 6

Entfristung der bisher in § 7b enthaltenen Zuschussregelung

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Entfristung der bisherigen Zuschlagsregelung.

Zu Nummer 9

§ 13 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

Bei Aufstiegsbeamtinnen und -beamten (z. B. mD = gD) wird die Zulage nach Nummer 8 der Anlage I Vorbemerkungen zur BBesO A und B während der Aufstiegsausbildung als Ausgleichszulage weiter gewährt und baut sich jährlich um 20 Prozent ab.

Hier sollte ein Passus aufgenommen werden, wonach ein Mindestbetrag in Höhe des vorgesehenen Anwärtererhöhungsbetrages erhalten bleibt bzw. durch die Abschmelzung nicht unterschritten wird. Damit wäre sichergestellt, dass die Aufstiegsbeamtinnen- und beamten der Nachrichtendienste in Bezug auf den Anwärtererhöhungsbetrag nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Anwärterinnen und Anwärter.

Zu Nummer 11

Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung

Neu geregelt werden soll für die Besoldungsordnung B die Einführung von Grundamtsbezeichnungen. Dies bedeutet zwar eine Abkehr von der normativen Ämterbewertung, wonach die Zuordnung einer bewerteten Funktion in der Besoldungsordnung B nur zu einem Amt erfolgen kann. Der dbb begrüßt jedoch die Einführung von Grundamtsbezeichnungen in der Besoldungsordnung B, da damit wesentlich klarere und transparentere Regelungen geschaffen werden bzw. eine Entschlackung der Anlage zum Bundesbesoldungsgesetz stattfindet. Dadurch, dass in dem neu eingeführten Absatz 2 Satz 2 ausdrücklich normiert wird, dass die Zuordnung einer Funktion zu einem Amt, das eine Grundamtsbezeichnung trägt, eine Bewertung durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit der zuständigen obersten Bundesbehörde erfolgen soll, wird die sachgerechte Bewertung nach einheitlichen Maßstäben beibehalten und sichergestellt.



Zudem geht der dbb davon aus, dass bisher normativ bewertete Funktionen in der B-Besoldung im Geschäftsbereich BMVg weiterhin Bestand haben und nicht nach Maßgabe der neuen Regelung mit dem BMI abgestimmt werden müssen.

Nummer 14

§ 23 Eingangssämter für Beamte

Zu Nummer 14 aa)

Der Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 wird seitens des dbb als längst überfälliger Schritt begrüßt.

Zu Nummer 14 bb)

§ 23 soll in Absatz 1 so fortentwickelt werden, dass in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes die Besoldungsgruppe A 6, in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes und des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll als Amt A 6 oder A 7 betragen kann.

Selbstverständlich begrüßt der dbb die Wertung bzw. die Möglichkeit der Anhebung des Eingangsamtes auch für Beamtinnen und Beamte des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7, jedoch sollte die Anhebung generell erfolgen. Auch im allgemeinen mittleren nichttechnischen Dienst haben sich die Anforderungen und das Aufgabenspektrum deutlich erweitert, indem anspruchsvolle Aufgabenbereiche hinzugekommen sind. Das hohe Maß an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung betrifft nicht nur den mittleren Zolldienst.

Deshalb fordert der dbb, die Eingangssämter für Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes einheitlich auf A 6 oder A 7 festzulegen, da sich die Anforderungen an die Beschäftigten der Bundesverwaltung in den letzten Jahren stark verändert haben und sich u. a. im Zuge des digitalen Wandels weiter verändern werden. Die Komplexität der Aufgaben ist stetig gewachsen und wird weiter ansteigen.

Zudem sollten die Wettbewerbsnachteile des Arbeitgebers Bund, speziell im mittleren Dienst, u. a. bei Aufgabenbereichen im Cyber- und Sicherheitsbereich, durch die Erhöhung der Zulagen ausgeglichen werden. Das Aufgabenspektrum der Bundesverwaltung ist weitaus umfangreicher. Die Kolleginnen und Kollegen, die nicht im Blickpunkt von Medien und Politik stehende Aufgaben erfüllen, müssen ebenfalls angemessen alimentiert werden. Eine besoldungstechnische Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten im mittleren nichttechnischen Dienst ist aus Attraktivitätsgründen dieser Laufbahn ebenfalls nicht geboten.



Zu Nummer 16

Berücksichtigungsfähige Zeiten

Bei der Änderung von § 28 BBesG – und dort den berücksichtigungsfähigen Zeiten – vermisst der dbb, dass keine Erweiterungen zur Anerkennung von Qualifizierungszeiten bei der Einstellung in bestimmte Laufbahnen als Erfahrungszeit eröffnet werden.

Hier fordert der dbb in Weiterentwicklung der zwingenden Regelung in Absatz 2 Satz 2 (Masterabschlüsse) die pauschale Anerkennung der beruflichen oder hochschulmäßigen Abschlüsse in den Beamten-Laufbahnen, in denen solche für die Zulassung zur Laufbahn gefordert werden.

Damit wird auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die Möglichkeit des Dienstherrn erweitert, durch ein höheres Einstiegsgehalt seine Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Zu Nummer 18

Familienzuschlag

Mit dem Gesetz wird eine völlige Neukonstruktion des Familienzuschlags vorgenommen. § 40 Absatz 1 BBesG (neu) legt nun fest, dass familienzuschlagsberechtigt der Stufe 1 nur noch verheiratete Beamte, Richter und Soldaten – sowie verwitwete Beamte, Richter und Soldaten für die Dauer von 24 Monaten ab Beginn des auf den Sterbemonat folgenden Monats – sind. Folge der Neuregelung ist, dass zukünftig bislang berechnete geschiedene und zum Unterhalt verpflichtete Beamte sowie andere Beamte, Richter und Soldaten, die ein Kind nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, nicht mehr den Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten.

Weitere wesentliche Veränderungen des Familienzuschlags bestehen in der Erhöhung des sog. Kinderzuschlags nach § 40 Absatz 2 sowie den Streichungen der umfangreichen Konkurrenzregelungen in § 40 Absatz 4, 5 und 6.

Der dbb begrüßt die beabsichtigte Vereinfachung der Regelungen des Familienzuschlags und die damit einhergehende Anhebung des sog. Kinderzuschlags – sowie tatsächlich besonders anwendungsrelevant – den Wegfall der Kürzung nach der Teilzeitbeschäftigtenquote (§ 6 BBesG).

Die Stärkung des Familienzuschlags in Form der Erhöhung des Kinderzuschlags wird seitens des dbb ausdrücklich unterstützt.



Gleichzeitig verkennt der dbb nicht, dass die Neuregelung auch zu Verschlechterungen führt. Dies betrifft zum einen verheiratete oder in Lebenspartnerschaft verbundene Beamtinnen und Beamte, sofern der Partner nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt ist. Für diese Beamtinnen und Beamten kommt es – nach Auslaufen der Übergangsregelung in § 74 BBesG – zu einer Halbierung ihres Familienzuschlags.

Ehe und Familie stehen in Deutschland unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes. Eine Unterscheidung, in welchem beruflichen Status sich ein Beschäftigter oder dessen Partner/Partnerin befindet, besteht nicht. Es stößt daher auf Unverständnis, dass künftig finanziell zwischen Zwei-Beamten-Ehen und Ein-Beamten-Ehen unterschieden wird. Die familiären Umstände sind gleich, egal ob der Partner/die Partnerin im öffentlichen Dienst tätig ist. Hier mit Gründen der Verwaltungsvereinfachung zu argumentieren, erscheint nicht sachgerecht.

„Verlierer“ sind weiterhin alleinerziehende Beamtinnen und Beamte, die Vollzeit Dienst leisten und „nur“ ein Kind betreuen. Diese erhalten nach Auslaufen der Übergangszeit von zwei Jahren „nur“ noch den sog. Kinderzuschlag. Dieser wurde zwar wesentlich erhöht, erreicht jedoch nicht die Summe des bislang gewährten Familienzuschlags der Stufe 1 und 2. Gerade diese Beamtinnen und Beamten gilt es jedoch, im Sinne der Familienförderung und unter Berücksichtigung des Anstiegs der Zahl von Alleinerziehenden zu unterstützen.

Negativ betroffen sind auch geschiedene Beamtinnen und Beamte, die zum Unterhalt verpflichtet sind. Es ist nach Ansicht des dbb nicht sachgerecht, Geschiedene generell aus dem Berechtigtenkreis zu nehmen. Die dazu angegebene Begründung stellt lediglich auf einen typisierenden Sachverhalt ab. Es ist ohne größeren Verwaltungsaufwand machbar, eine Unterhaltsverpflichtung nachzuweisen, so dass eine differenzierende Betrachtung darstellbar sein würde. Eine Konkurrenzsituation zu Verwitweten entsteht für diesen Personenkreis auch nicht, da die Unterhaltsverpflichtungen aus einer Ehe in der Regel auch nur zeitlich begrenzt bestehen (z. B. in den ersten drei Lebensjahren eines gemeinsamen Kindes).

Gleiches gilt für vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Dieser Personenkreis hat keine Möglichkeit, auf die deutliche Reduzierung bzw. den Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 zu reagieren und diesen auszugleichen. Die Veränderung des Familienzuschlags in der beabsichtigten Form stellt eine Verringerung der ruhegehaltfähigen Besoldung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten dar und reduziert die beschlossene Erhöhung der Dienstbezüge bis 2020. Die Verringerung der ruhegehaltfähigen Besoldung ist gleichbedeutend mit einer dauerhaften Absenkung des Versorgungsniveaus. Durch die Halbierung des Familienzuschlags 1 wäre der Bund nur



noch gegenüber den finanzschwachen Bundesländern, wie z. B. Rheinland-Pfalz, konkurrenzfähig. Angesichts des Ringens um Nachwuchskräfte zwischen der Bundesverwaltung und den Mitbewerbern, gerät der Bund als Dienstherr ins Hintertreffen.

Für alle diese betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gilt es, eine Besitzstandswahrung zu schaffen bzw. weiterreichende Übergangsregelungen zu treffen oder den sog. Kinderzuschlag so anzuheben, dass keine finanziellen Einbußen entstehen.

Zu Nummer 19

§ 42a Prämien und Zulagen für besondere Leistungen

Der dbb begrüßt die Anhebung des Vergabebudgets von 31 auf 50 Millionen Euro als längst überfälligen Schritt. Angesichts der Tatsache, dass die zentral veranschlagten Mittel seit 2004 nicht erhöht wurden, das auszukehrende Vergabebudget jedoch generell 0,3 Prozent der jeweiligen Besoldungshaushaltsausgaben betrug, war dies dringend geboten und stärkt die Attraktivität. Es fand ohne die Anpassung eine schleichende Anhebung des Eigenanteils der Ressorts statt, der nunmehr entgegenwirkt wird.

Der dbb hält es jedoch zusätzlich generell für unabdingbar, das Volumen schrittweise auf bis zu 1 Prozent der Besoldungsausgaben heraufzusetzen und die Vergabemöglichkeiten auf bis zu 30 Prozent der Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A – dies entspricht den Quoten der überdurchschnittlichen Beurteilungen – auszuweiten (Artikel 7 – § 9 Bundesleistungsbesoldungsverordnung).

Zu Nummer 20

§ 42b Neueinführung einer Prämie für besondere Einsatzbereitschaft

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Einführung einer neuen Prämienregelung für besondere Einsatzbereitschaft, da damit für den Dienstherrn Bund auch eine besoldungsrechtliche Möglichkeit geschaffen wird, auf solche außergewöhnlichen Ereignisse finanziell zeitnah zu reagieren, die einen unvorhersehbaren und unaufschiebbaren Handlungsbedarf nach sich ziehen. Beispielhaft seien die vielfältigen Belastungssituationen in den Jahren 2015 bis 2017 genannt, bei denen Beamtinnen und Beamte beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge oder bei der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung eine besondere Einsatzbereitschaft im öffentlichen Interesse gezeigt haben. Ebenso verhält es sich mit den Einsätzen im Rahmen des G20-Gipfels 2017 in Hamburg oder der im zweiten Halbjahr 2020 bevorstehenden EU-Ratspräsidentschaft. Diese besonderen Einsatzbereitschaften sollen auch finanziell anerkannt werden können.



Gleichzeitig muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass mit derartigen Belastungen in der Regel eine deutliche Anhäufung von Gleitzeitsalden sowie Mehrarbeitszeit verbunden sind. An dieser Stelle wären demzufolge auch Regelungen wünschenswert, die hierfür einen angemessenen und adäquaten Ausgleich schaffen, so z. B. die Etablierung von Langzeitarbeitszeitkonten und die Aufhebung der nicht mehr zeitgemäßen Kernzeiten bei den obersten Bundesbehörden. Das Festhalten an den alten Regelungen stellt im Übrigen ein Einstellungshemmnis dar. Junge Menschen entscheiden sich häufig bevorzugt für Freizeit als für ein höheres Einkommen und verbinden Flexibilität bei der Arbeitszeit, auch örtlich unabhängig, mit modernen und vorzugswürdigen Arbeitsbedingungen. Solche Voraussetzungen verknüpfen sie mit ihren Vorstellungen von einem modernen Arbeitgeber.

Finanzielle Ausgleichsmaßnahmen für besondere Belastungssituationen bieten jedoch nur kurzzeitige Anreize und berücksichtigen nicht das Bedürfnis der Beschäftigten nach Erholung und Ausgleich sowie die Aspekte der immateriellen Fürsorge und des Gesundheitsschutzes. Auch diese Faktoren sind zu bedenken im Hinblick auf den Wunsch nach einem starken und zukunftsorientierten öffentlichen Dienst. Besonders die Herausforderungen durch die gesellschaftlichen Veränderungen und die Veränderungen bewährter und bekannter Arbeitsformen und Methoden, begleitet vom demografischen Wandel, führt zunehmend zu Belastungen und auch Überforderung bei den Beschäftigten, wenn diese Aufgaben vielfach auch längere Zeiträume für nicht zur Verfügung stehendes Personal mit zu erledigen haben. Die Aufgaben und Tätigkeiten der Kolleginnen und Kollegen, die in diesem öffentlichen Interesse aktiv sind, müssen in der Regel von den verbleibenden Arbeitskolleginnen und -kollegen zusätzlich erledigt werden. Ihre besondere Zusatzleistung zur Erledigung der gesetzlichen Aufgaben und damit für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wird häufig nicht entsprechend anerkannt und honoriert. Auch diese Beamtinnen und Beamten müssen für ihre besondere Einsatzbereitschaft prämiert werden können.

Ebenso wie beim Hinausschieben der Altersgrenze gilt auch für die Vergabe von Prämien: Die Prämierung besonderer Einsatzbereitschaft von Beamtinnen und Beamten entbindet die politisch Verantwortlichen und Dienststellen nicht von ihrer Verpflichtung, die für die Aufgabenerledigung erforderliche Personalausstattung der Bundesverwaltung sicherzustellen.

Anliegen des Dienstherrn muss es auf jeden Fall sein, dafür zu sorgen, dass sich Beamtinnen und Beamte nicht auf Dauer über die Leistungsfähigkeit hinaus belasten und dauerhaft ihrem Dienstherrn uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Sofern dauerhaft besondere Leistungen gefordert werden, hat sich dieses in dem Amt und ggf. an der bewährten Systematik der Beförderung widerzuspiegeln und nicht allein in Form von Zulagen.



Weiterhin fordert der dbb, die Gewährung der Prämie gemäß § 42b BesStMG-E auf die besondere Einsatzbereitschaft von in den nachstehend genannten Fällen beteiligten Zollbeamtinnen und Zollbeamten auszuweiten.

Einsätze im Rahmen der gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik sind zweifelsfrei integraler Bestandteil der Sicherheits- und Außenpolitik der EU und werden regelmäßig mit Experten/-innen der deutschen Zollverwaltung bei Missionen in Krisengebieten unterstützt. Der Einsatz deutscher Beamtinnen und Beamter im Rahmen von Missionen und Einsätzen erfolgt dabei ausschließlich auf der Grundlage der Freiwilligkeit.

Während der Verwendung im Missionsgebiet sind die Beamtinnen und Beamten dem für die Mission verantwortlichen Mandatsgeber dienstlich unterstellt und unterliegen folglich dessen Weisungen. Sie haben für die Dauer der Verwendung in Missionen einen besonderen Status inne, der Immunität und Privilegien gewährt und sich aus den Einsatzdokumenten der Mandatsgeber folgert. Aus der gewährten Immunität und den Privilegien ergibt sich aber gleichzeitig auch die besondere Verpflichtung zu vorschriftsmäßigem Verhalten. Während ihrer Verwendung in Missionen haben die Beamtinnen und Beamten Anspruch auf die Zahlung des Auslandsverwendungszuschlags (AVZ) gemäß § 56 BBesG in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung eines Auslandsverwendungszuschlags (Auslandsverwendungszuschlagsverordnung = AusIVZV in der jeweils gültigen Fassung) sowie auf Auslandstrennungsgeld (ATG) gemäß § 12 Absatz 7 Auslandstrennungsgeldverordnung (ATGV).

Mit dem AVZ sollen alle mit der besonderen Verwendung verbundenen materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen abgegolten werden. Neben dem AVZ stehen also Erschwerniszulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten, für Wechselschichtdienst und Schichtdienst nicht zu. Auch Mehrarbeitsvergütung wird neben einem AVZ nicht gewährt.

Mit dem Auslandstrennungsgeld nach § 12 Absatz 7 ATGV sollen die notwendigen Auslagen für Unterkunft (Auslandsübernachtungsgeld) und Verpflegung (Auslandstagegeld) abgegolten werden.

Die im Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes im dortigen Artikel 1 angedachten Erhöhungen des AVZ werden aus Sicht des dbb ausdrücklich begrüßt, greifen aber deutlich zu kurz: Seit 1989 nehmen deutsche Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des Bundes an friedenssichernden und friedenserhaltenden Einsätzen zwischen- und überstaatlicher Mandatsgeber in verschiedenen Krisengebieten der Welt teil. Seit 1994 erfolgt die Beteiligung an mandatierten Friedensmissionen und bilateralen Polizeiprojekten gemeinsam durch Beamtinnen und Beamte der Polizei des Bundes, der Länder und der Bundeszollverwaltung. Mandatsgeber waren oder sind gegenwärtig die Vereinten Nationen (VN), die Europäische Union (EU) sowie die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE).

Internationale Polizeimissionen leisten in fragilen Staaten und Krisenregionen einen Beitrag zum Aufbau einer funktionsfähigen und nach rechtstaatlichen Grundsätzen handelnden Polizei und öffentlichen Verwaltung. Sie sind regelmäßig Teil eines umfassenden Auf-



oder Umbaus der staatlichen Sicherheitsorganisationen des Gastlandes. Derartige Missionen und Einsätze erfolgen dabei jeweils aufgrund eines förmlichen Beschlusses der Bundesregierung. Der erforderliche Kabinettsbeschluss wird in gemeinsamer Verantwortung des Bundesministeriums des Innern und des Auswärtigen Amtes herbeigeführt. Der Deutsche Bundestag ist in diesem Zusammenhang stets über die beabsichtigte Verwendung zu unterrichten.

Der politische und gesellschaftliche Nutzen und Stellenwert derartiger Missionen und Einsätze ist daher sehr hoch und liegt im besonderen öffentlichen Interesse. Die Missionen verlangen nicht zuletzt auch den sich dafür freiwillig zur Verfügung stellenden Beamtinnen und Beamten der Bundeszollverwaltung eine ganz besondere Einsatzbereitschaft ab, die alleine durch die bisherigen Zahlungsmodalitäten weder vollständig abgedeckt noch honoriert wird.

Hinzu kommt, dass die beteiligten Kräfte der Bundeszollverwaltung in der Mehrzahl aller Fälle im Rahmen ihrer regelmäßigen (innerdeutschen) Dienstverrichtung die sog. Polizeizulage nach Nummer 9 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B erhalten. Nach gefestigter Rechtsprechung (vgl. auch BVerwG, Urteil vom 25. April 2013 – 2 C 39.11) werden jedoch Belastungen, die ihre Ursache in der Sicherheitslage des Gastlandes haben, ausdrücklich nicht von der Polizeizulage erfasst. Vielmehr stehen für derartige, von der wahrgenommenen Funktion unabhängige Sonderlagen der Auslandszuschlag (§ 53 Absatz 1 Satz 1 BBesG a.F.) und der Auslandsverwendungszuschlag (§ 56 Absatz 1 Satz 1 BBesG a.F.) zur Verfügung, welche mit gestaffelten Dienstortstufen der jeweiligen Belastungssituation Rechnung zu tragen suchen. Diese Staffelung deckt aber in den seltensten Fällen die realen Belastungen vollständig ab. Je nach Mandatierung der jeweiligen Einsätze im Rahmen der gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) scheidet die zusätzliche (Weiter-) Gewährung der Polizeizulage zudem schon deshalb aus, als die beteiligten Zollbeamtinnen und Zollbeamten in ihrem Gastland nicht mit vollzugspolizeilichen Aufgaben betraut sind.

Während zusammenfassend über die Gewährung des AWW und ATG die mit der besonderen Verwendung verbundenen materiellen Mehraufwendungen (insbesondere für Unterkunft und Verpflegung) und immateriellen Belastungen abgegolten werden sollen, kommt es vielfach zu finanziellen Einbußen aufgrund der im Ausland nicht vorgesehenen parallelen Weitergewährung der Polizeizulage.

Zu Nummer 21

§ 43 Änderung Personalgewinnungszuschlag durch Einführung einer Personalgewinnungsprämie

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Gewährung bzw. die Änderung des Personalgewinnungszuschlags in eine Personalgewinnungsprämie, da diese für potentiell zu gewinnende Beamtinnen und Beamte einen wesentlich höheren Anreiz in Form einer Einmalzahlung bietet, als ein monatlich zu gewählender Personalgewinnungszuschlag. Eine



Einmalzahlung, die maximal in halbjährlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird und für höchstens 48 Monate gewährt werden kann, stellt ein klares Signal an die Bewerberinnen und Bewerber dar, dass der Bund ein besonderes Interesse daran hat, sie für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Der dbb begrüßt zudem weiterhin, dass der bisher eng gefasste Dienstpostenbegriff erweitert wurde.

Erfasst sind nach Ansicht des dbb in Absatz 1 folgende Tatbestände: Gewinnung externer Bewerberinnen/Bewerber für ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge, Gewinnung von Bestandspersonal für die Besetzung von Dienstposten im Wege der Versetzung (bisher § 43 Absatz 4) und Gewinnung von Bestandspersonal für einen Verbleib auf dem bisherigen Dienstposten.

Die neuen Tatbestände nach Absatz 1 ermöglichen somit auch die sichere Zusage einer späteren Prämie bei der Einstellung von Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern (Zusicherung nach Maßgabe von § 38 VwVfG).

Es wird angeregt, dies noch deutlicher in der Begründung darzulegen, da der in Satz 1 gebrauchte Begriff „der zu gewinnende Beamte“ diesbezüglich ungenau ist. Sollte eine der o. a. Fallgestaltungen in Absatz 1 Satz 1 nicht beabsichtigt sein, wird eine entsprechende Ergänzung der Norm gefordert. Die Möglichkeiten nach Absatz 1 werden in Absatz 3 mit einer abweichenden Rechtsfolge für den speziellen Tatbestand der Verhinderung der (dienstpostenunabhängigen) Abwanderung aus dem Dienst des Bundes ergänzt. Es erschließt sich nicht, warum die Regelung in Absatz 3 Sätze 5 und 6 auf Berufssoldaten beschränkt ist, zumal keine status- und laufbahnrechtlichen Unterschiede zwischen Beamten und Berufssoldaten erkennbar sind.

Der dbb fordert zudem eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit auf die nachrichtendienstlichen Bereiche, den Zoll sowie die allgemeine Verwaltung. Die Beschränkung der Personalgewinnungsprämie auf militärische und polizeiliche Verwendungsbereiche ist unbefriedigend. So ist u. a. die Zollverwaltung in gleicher Weise als BOS in die Sicherheitsarchitektur des Bundes eingebunden, entsprechend definierte Dienstposten und eingeschränkte Bewerberlagen sind hier also gleichermaßen zu verzeichnen.

Positiv wird seitens des dbb bewertet, dass nach § 43 Absatz 4 auch bereits vorhandenen Beamtinnen und Beamten eine Prämie gewährt werden kann. Die Regelung, die Bleibeprämie von einem konkreten Angebot eines potentiellen neuen Arbeitgebers abhängig zu machen und deren Höhe an diesem Angebot zu bemessen, wird jedoch seitens des dbb als praxisfremd bewertet. Wer bereits über ein solches Angebot verfügt, ist auch wechselwillig, die Verhandlungen mit einem neuen Arbeitgeber sind dann schon sehr weit fortgeschritten.



Zu Nummer 27

Einbeziehung von Beamten in Vergütung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im Sanitätsdienst in Bundeswehrkrankenhäusern

Der dbb begrüßt ausdrücklich die Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in die Vergütung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaften nach § 50b des Bundesbesoldungsgesetzes. Die zu leistenden Dienste werden sowohl von Beamten als auch von Soldaten in gleicher Weise geleistet, so dass eine unterschiedliche Behandlung dieser Personen nicht gerechtfertigt ist. Mit der Einbeziehung der Beamten in die Regelung wird eine einheitliche Rechtslage, u. a. für das im Sanitätsdienst in Bundeswehrkrankenhäusern eingesetzte Personal, geschaffen.

Zu Nummer 28

Vergütung Bundeswehrfeuerwehren

Im neuen § 50c BBesG wird die entfallende Regelung des § 79 BBesG als dauerhafte Vergütungsregelung aufgenommen. Der Wortlaut ist identisch. Damit wird die bis zum 31. Dezember 2019 befristete besoldungsrechtliche „Opt-out“-Regelung für die Bundeswehrfeuerwehr entfristet.

Auch wenn eine solche Regelung aufgrund des nach wie vor vorherrschenden Personalfehls bei der Bundeswehrfeuerwehr notwendig ist, so wird seitens des dbb jedoch einmal mehr darauf aufmerksam gemacht, dass es umstritten ist, ob die Besoldung für die dauerhafte Tätigkeit im Rahmen des Opt-out verfassungsgemäß erfolgt. Gerade die Entfristung widerspricht dem eigentlichen „Opt-out“-Gedanken, der dieses Instrument eigentlich als vorübergehende Erleichterung vorsieht. Die unbefristete individuelle Opt-out-Regelung darf nicht dazu genutzt werden, um dringend erforderliche Neueinstellungen in den betroffenen Bereichen zu vermeiden.

Zu Nummer 32

Änderung des Auslandsverwendungszuschlags

Die Ergänzung in § 56 Absatz 1 um den Tatbestand der vorbereitenden Tätigkeiten im Ausland für eine besondere Verwendung im Ausland (fact finding) wird begrüßt.



§§ 59 ff. Anwärterbezüge – Grundsätzliches

Die Änderungen im Bereich der Anwärterbezüge werden grundsätzlich begrüßt. Auch wenn die Herleitung der unterschiedlichen Erhöhungsbeträge verständlich ist (Bemessung auf einheitlich 52 Prozent der Eingangsbesoldung), ist gleichwohl die Nichterhöhung des Anwärtergrundbetrages in Laufbahnen des mittleren Dienstes kaum vermittelbar. Zur Lösung regt der dbb daher an, den Abstand von Anwärterbezügen und Eingangsbesoldung einheitlich mindestens auf das Verhältnis von 60 Prozent festzulegen.

Zu Nummer 36

§ 62 Einführung eines Anwärtererhöhungsbetrags

Die Einführung eines Anwärtererhöhungsbetrages für Anwärterinnen und Anwärter, die eine erweiterte Sicherheitsüberprüfung benötigen, wird seitens des dbb positiv bewertet.

Zu Nummer 37

§ 63 Änderung der Anwärtersonderzuschläge

In § 63 soll eine Erleichterung stattfinden, indem ein Anwärtersonderzuschlag bereits dann gewährt werden kann, wenn ein Mangel – statt bisher „erheblicher“ Mangel – an qualifizierten Bewerbern besteht, was der dbb begrüßt.

Im Hinblick auf die Demografie muss ein Anliegen des Dienstherrn Bund sein, qualifizierte Bewerber mit Sonderzuschlägen für sich zu gewinnen – dies bereits in jungen Jahren. Dafür reicht der Tatbestand eines schon bestehenden Mangels aus. Bereits jetzt ist absehbar, dass im nächsten Jahrzehnt eine große Anzahl vorhandener Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand treten. Diesen sich abzeichnenden Personallücken muss frühzeitig begegnet werden.

Demgegenüber lehnt der dbb die Absenkung der Höhe der Anwärtersonderzuschläge auf höchstens 90 Prozent statt bislang 100 Prozent ab. Der Bund muss für Spezialisten ein attraktiver Dienstherr sein, um diese für sich gewinnen zu können. Vielfach benötigen fachspezifische Vorbereitungsdienste bestimmte Zugangsvoraussetzungen, wie u. a. den Abschluss einer selbstfinanzierten Fachausbildung. Entsprechende Bewerber können bereits jetzt nur durch einen Anwärtersonderzuschlag überhaupt gewonnen werden. Die Kürzung der Höhe dieses Zuschlags erscheint insofern kontraproduktiv.



Zu Nummer 40

Einfügung eines neuen § 70b BBesG

Dienstkleidung für Beamte im Brandschutzdienst der Bundeswehrfeuerwehren

Der neue § 70b BBesG wird seitens des dbb begrüßt, da damit eine gesetzliche Grundlage für die unentgeltliche Bereitstellung der Dienstkleidung der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehrfeuerwehr geschaffen wird.

Auch die Zielsetzung für ein besseres und einheitliches Erscheinungsbild der Bundeswehrfeuerwehren in der Öffentlichkeit, durch Beschaffung von erweiterter und moderner Dienstkleidung zu sorgen, hält der dbb für dringend geboten.

Zu Nummer 41

§ 74 Übergangsregelung zum Familienzuschlag

Grundsätzlich ist positiv zu bewerten, dass Verringerungen, die durch die Änderung der §§ 39 und 40 BBesG zum 1. September 2020 eintreten werden (vgl. unter Nummer 18), durch Übergangsregelungen „abgemildert“ werden sollen.

Der dbb kritisiert jedoch die vorgesehene Regelung als nicht ausreichend oder angemessen, da sie bereits erstmalig nach 8 Monaten und dann zweimal nach jeweils weiteren 8 Monaten und damit insgesamt nach 24 Monaten zu einem vollständigen Wegfall des bis dato gewährten Familienzuschlags führt (Ausnahme: verwitwete Besoldungsempfänger).

Der vollständige Wegfall einer Überleitungszulage nach 2 Jahren stellt u. a. für die betroffenen Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes eine nicht zu rechtfertigende Härte dar und trägt diesem Einschnitt in keiner Weise in ausreichendem Maß Rechnung.

Der dbb fordert daher, diejenigen Beamtinnen und Beamten, die zu dem Inkrafttretenszeitpunkt der Änderung familienzuschlagsberechtigt im Sinne des „alten“ § 40 Absatz 1 sind, weiterhin diesen Zuschlag bzw. den entsprechenden Betrag ungekürzt zu gewähren.

Gerade für vollzeitbeschäftigte Alleinerziehende mit einem Kind, betroffene Beamtinnen und Beamte des einfachen und mittleren Dienstes sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, stellt der Familienzuschlag der Stufe 1 in der bisherigen Form einen wesentlichen Bezügebestandteil dar, welchen es gilt zu erhalten.



Zu Nummer 45 ff. Änderungen im Bereich der Amtszulagen und Stellenzulage

Vorbemerkung

Die im Referentenentwurf enthaltenen Änderungen im Bereich der Stellenzulagen werden seitens des dbb beamtenbund und tarifunion grundsätzlich mitgetragen. Darüber hinaus erhebt der dbb dazu folgende Forderungen:

1. Dynamisierung von Stellenzulagen und Erschwerniszulagen

Stellenzulagen werden, ebenso wie Amtszulagen, für herausgehobene Funktionen gewährt. Anders als Amtszulagen sind sie weder ruhegehaltfähig, noch werden sie regelmäßig bei den linearen Besoldungsanpassungen berücksichtigt. Dies hat im Laufe der Jahrzehnte ihres Bestehens zu einer unangemessenen Entwertung dieser Zulagen geführt. Der dbb fordert daher eine fortlaufende Dynamisierung von Stellenzulagen und Erschwerniszulagen, durch Einbeziehung in die linearen Bezügeerhöhungen. Erfolgt keine regelmäßige Anpassung der Zulagen, werden die Erschwernisse nicht mehr angemessen vergütet. In der Folge sinkt die Attraktivität der jeweiligen Dienstposten gegenüber anderen Verwendungsbereichen, in denen keine Erschwernisse vorliegen.

2. Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage

Die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage gilt es wieder einzuführen und kann dabei an eine noch zu definierende Mindestbezugsdauer anknüpfen. Damit würde – ohne dass es vorliegend darauf ankommt – ein in der Vergangenheit bereits vorhandener Rechtszustand wiederhergestellt. Für den dbb gehört die Polizeizulage zum Gesamtpaket der gesetzlich normierten angemessenen Alimentation. Die besonderen körperlichen und psychischen Belastungen des Polizeivollzugsdienstes wirken bis in den Pensionszeitraum nach und müssen dementsprechend auch finanziell berücksichtigt werden. Nach dem Bericht über die Beamtenversorgung des Landtags Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2016 (vgl. Drs. 17/4412 vom 18. Oktober 2017) versterben ehemalige Polizeibeamtinnen/Polizeibeamte vergleichsweise durchschnittlich drei Jahre früher. Dies kann auf die früheren dienstlichen Belastungen im Wechselschichtdienst und Polizeidienst zurückgeführt werden.

3. Einführung einer neuen Stellenzulage für alle Statusgruppen bei bestimmten Tätigkeiten im Bereich Cyber

Die Funktionen von Beamtinnen und Beamten im Verwendungsbereich Cyber können aufgrund ihrer besonderen Spezifikation und den damit verbundenen Anforderungen nur schwer in das Funktionsbewertungssystem der Ämter und damit kaum noch sachgerecht



Besoldungsgruppen zugeordnet werden. Für solche Fallkonstellationen sieht das Besoldungsrecht die Gewährung von Stellenzulagen vor, um hier die notwendige Differenzierung vornehmen zu können. Hierzu existiert z. B. für Beamtinnen und Beamte im Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) eine Stellenzulage in Höhe je nach Besoldungsgruppe zwischen rund 96 und 193 Euro.

Der dbb fordert für Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des BMVg, die mit Tätigkeiten der Cyberabwehr, insbesondere mit damit zusammenhängender forensischer Programmierung und Cyberabwehr beschäftigt sind, eine gesonderte Stellenzulage, die mit einem deutlich höheren Betrag als die BSI-Zulage auszustatten ist.

4. Vergütung von Rufbereitschaft

Rufbereitschaft ist arbeitszeitrechtlich keine Arbeitszeit und daher nach derzeitiger Lesart nicht vergütungsfähig. In besonderen Fällen kann Rufbereitschaft durch Freizeit ausgeglichen werden. Ein darüber hinausgehender finanzieller Ausgleich ist z. Zt. außergesetzlich (Fürsorgeerlass) geregelt und daher nicht nachhaltig rechtssicher. Diese Vorgehensweise ist künftig bestandssicher zu regeln.

5. Vergütung von Mehrarbeit und besonderen zeitlichen Belastungen in allgemeinen Auslandsverwendungen

Die materiellen Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen einer allgemeinen Auslandsverwendung werden durch die Auslandsdienstbezüge alimentiert. Konkurrenzregelungen lassen die bei Inlandsverwendungen mögliche finanzielle Vergütung von Mehrarbeit beim Bezug von Auslandsbezügen nicht zu. Ein inhaltlicher Zusammenhang besteht hier jedoch nicht. Die bestehenden Konkurrenzregelungen sind daher aufzuheben.

6. Erstreckung der Kommandantenzulage (Piloten) sowie der Facharzt- und Rettungsmedizinerzulage auch auf beamtete Funktionsträger und Entfristung der Regelung

Die genannten Zulagen wurden unter dem Eindruck einer vermehrten Personalabwanderung von Soldatinnen und Soldaten in den zivilen Sektor außerhalb der Bundeswehr im Jahre 2012 geschaffen und waren zunächst bis Ende 2014 befristet. Sie wurden dann bis Ende 2019 verlängert. Unabhängig von der ursprünglichen Bedarfslage sind diese Stellenzulagen weiterhin im Sinne einer anforderungsgerechten Funktionsbewertung sachgerecht. Sie sind daher zu entfristen und auch auf Beamtinnen und Beamte in gleichen Funktionen zu erstrecken. Betroffen sind davon mehr als hundert zivile Ärztinnen und Ärzte an den Bundeswehrkrankenhäusern sowie Piloten im Rüstungsbereich.



7. Einbeziehen von Feuerwehrbeamten im Lehrbetrieb in die Feuerwehrzulage

Der dbb begrüßt es, dass die Bundeswehr nun eine eigene Laufbahnausbildung an eigenen Ausbildungseinrichtungen für die Bundeswehrfeuerwehrbeamten betreibt. Der Wechsel von geeignetem Lehrpersonal aus dem Einsatzbetrieb der Feuerwehren hat allerdings den Wegfall der Feuerwehrzulage zur Folge. Dies ist weder der Personalgewinnung dienlich noch sachgerecht. Der dbb unterstützt daher nachhaltig den Einbezug von Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten im Lehrbetrieb in die Stellenzulage für Brandschutzpersonal.

8. Neue Stellenzulagen im Bereich des technischen Dienstes (Funktionszulage nichttechnische Beamte)

Für herausgehobene Funktionen im Bereich des technischen Dienstes hat sich im Laufe der Jahre eine Vielzahl unterschiedlicher Stellenzulagen entwickelt. Der dbb verkennt dabei nicht, dass diese Zulagen jeweils ihre Berechtigung haben. Allerdings wird mit dieser Entwicklung das Zulagensystem unübersichtlich und kann dadurch insgesamt aus dem Gleichgewicht geraten. Der dbb regt daher an, eine Funktionszulage für den technischen Dienst zu schaffen, die pauschaler als bisher die gestiegenen Anforderungen gerade an Techniker im Bereich des BMVg berücksichtigt.

9. Außendienstzulage für beamtete Ausbilder (z. B. Fahrlehrer)

Soldatinnen und Soldaten in Führungs- oder Ausbildungsfunktionen, die überwiegend im Außendienst tätig sind, erhalten eine Stellenzulage, die auch die damit verbundenen Erschwernisse und Aufwendungen mit abgilt. Da zunehmend in solchen Funktionen auch Beamtinnen und Beamte eingesetzt sind (z. B. Fahrlehrer, Feuerwehrbeamte), ist die Beschränkung der Regelung auf Soldaten nicht mehr sachgerecht.

10. Streichung der Amtszulage für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in der Besoldungsgruppe A 13

Wie unter Nummer 15 ausgeführt, ist die Streichung der Regelung der Planstellenobergrenzen (§ 26 BBesG) vorgesehen. Als Folgeänderung wird u. a. in Nummer 45 Buchstabe p) in der Gliederungseinheit „Besoldungsgruppe A 13“ die Fußnote 11 (Amtszulage für Rechtspfleger) aufgehoben. Nach Ansicht des dbb sollte deren Inhalt mit einer neuen Fußnote 1, die wie folgt lautet: „Beamte und Soldaten des gehobenen Dienstes in Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben, können eine Amtszulage nach Anlage IX erhalten“ abgedeckt werden.



11. Einführung einer Abfertigungszulage für die Binnenzollämter

Ausgangslage:

Erstmalig betont ein Koalitionsvertrag eine gewollte Stärkung der Abfertigung. Diese ist die ureigenste Aufgabe der Zollverwaltung. CDU, CSU und SPD haben als Partner im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode auf Seite 70 festgelegt:

„Wir werden den Zoll in allen Aufgabenbereichen, auch bei der Abfertigung internationaler Handelsströme, insbesondere durch Personalmaßnahmen (Stellen, Besoldung) stärken.“

Dahinter verbirgt sich auch die politische Erkenntnis, dass es sich zunehmend schwieriger gestaltet, Beamtinnen und Beamte zu motivieren, dauerhaft in den Binnenzollämtern Dienst zu verrichten.

Ein kleiner Anreiz für die Personalgewinnung und zugleich eine Anerkennung für die sich zunehmend schwieriger gestaltende Tätigkeit wäre u. E. die Zahlung einer monatlichen „Abfertigungszulage“ (Stellenzulage) analog der beabsichtigten Verwendungszulage bei der Bundespolizei nach Nummer 15 der Vorbemerkung zu BBesO A und B Absatz 1 Nummer 2 in Höhe von 90 Euro für den mittleren Zolldienst, 110 Euro für den gehobenen Zolldienst und 140 Euro für die Besoldungsgruppe A 14 und höher. Zudem ergeben sich in Bereichen der Binnenabfertigung diverse Schnittmengen, die den Aufwand und Verzehr – vergleichend mit der Polizeizulage – abgelten sollen, um den Kernbereich der Zollverwaltung zu erhalten und zu sichern.

12. Zulage für hauptamtliche Lehr- und Unterrichtstätigkeit sowie für die Durchführung von Prüfungen im Rahmen von Studiengängen an der Fachhochschule des Bundes sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen bei der Generalzolldirektion – Direktion IX (Bildungs- und Wissenschaftszentrum – BWZ)

Der dbb fordert zudem die Ausweitung des Empfängerkreises einer Zulage für Lehr- und Unterrichtstätigkeit sowie für die Durchführung von Prüfungen im Rahmen von Studiengängen an der Hochschule des Bundes sowie den Aus- und Fortbildungseinheiten der Generalzolldirektion, Direktion IX (BWZ) auf Beamtinnen und Beamte, zu deren hauptberufliche Tätigkeit die Vermittlung des fachtheoretischen Wissens gehört (hauptamtlich Lehrende).

Begründung:

Die Einstellungsermächtigungen von beamteten Nachwuchskräften des Zolls sind in den vergangenen Jahren zunehmend gestiegen. Zum 1. August 2019 werden voraussichtlich 2.000 beamtete Nachwuchskräfte des gehobenen und mittleren Dienstes eingestellt. Die Ausbildung dieser Anzahl von Nachwuchskräften kann mit dem vorhandenen Einsatz an



hauptamtlich Lehrenden der Aus- und Fortbildungseinheiten des Zolls ausschließlich zu Lasten des vorhandenen Lehrpersonals erfolgen. Vor dem Hintergrund der angespannten Personalsituation im Lehrbereich der GZD, Direktion IX sowie die zunehmende Arbeitsverdichtung beim Lehrpersonal, macht sich eine überdurchschnittliche Fluktuation desselben bemerkbar.

Weiterhin haben sich die Anforderungen an Lehrende im Hauptamt in den vergangenen Jahren massiv erschwert und gestaltet sich im dualen System in fachlicher und methodisch-didaktischer Hinsicht zunehmend komplexer. Sie unterscheidet sich in der Art der Aufgabenerfüllung – Vermittlung des fachtheoretischen Wissens und berufsqualifizierender Kompetenzen von Zöllnerinnen und Zöllnern im Hinblick auf eine möglichst flexible Verwendung – grundlegend von den sonstigen Tätigkeiten innerhalb der Zollverwaltung. Hinzu kommen heterogene Einstellungsjahrgänge – insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Altersgruppierungen, die sich durch den Wegfall der Altersgrenze bei der Einstellung von Nachwuchskräften (Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung 2009) in den letzten Jahren im Altersspektrum von 15 bis 50 Jahren bewegen. Die Art und Weise der Wissensaufnahme unterscheidet sich in den vorgenannten Altersgruppen – auch aufgrund unterschiedlicher Bildungsabschlüsse und Erwerbsbiographien – immens und verlangt den hauptamtlichen Lehrenden eine erhöhte soziale und methodisch-didaktische Kompetenz bei der adressatengerechten Vermittlung von Lehrinhalten ab. Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen verlangen den hauptamtlich Lehrenden auch zunehmend die Vermittlung von Sozialkompetenzen gegenüber den Nachwuchskräften ab. Die vorgenannten Aspekte stellen eindeutig eine Mehrbelastung des Lehrpersonals dar und begründen u. E. die Wiedereinführung einer Lehrzulage für hauptamtlich Lehrende in Höhe eines monatlichen Pauschalbetrags von 150 Euro dar. Die Wiedereinführung einer Lehrzulage würde als attraktivitätssteigernde Maßnahme die derzeitigen Abwanderungstendenzen von Lehrpersonal reduzieren und führt zweifelsohne zu einem Anreiz im Rahmen der Rekrutierung von dringend benötigtem Lehrpersonal.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Nummer 45 Buchstabe e

Änderung der Vorbemerkung Nummer 8 – Erhöhung der Zulage für Beamte und Soldaten bei den Nachrichtendiensten

Die Erhöhung und Glättung der Beträge werden grundsätzlich positiv bewertet. Aus Sicht des dbb unterliegen alle Beschäftigten eines Nachrichtendienstes – unabhängig von ihrer Laufbahngruppe und unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit tätig sind – den gleichen Einschränkungen und Belastungen. Insofern wäre eine einheitliche Höhe der Zulage als Nachteilsausgleich für alle Beschäftigten sachgerecht.



Wenn dies nicht unmittelbar umsetzbar sein sollte, muss jedoch zumindest eine etwa gleichmäßige prozentuale Erhöhung für alle Besoldungsgruppen vorgenommen werden. Nicht nachvollzieh- und vermittelbar ist die vorgesehene Regelung, dass die Zulage für Beamtinnen und Beamte ab Besoldungsgruppe A 14 um nahezu 50 Prozent angehoben wird, während die Zulage für alle anderen Beschäftigten sich nur um 24,18 Prozent erhöht.

| BesGr. | Bisher | Künftig | Erhöhungsbetrag | / in % |
|----------------|---------------|----------------|------------------------|---------------|
| A 2 – A 5 | 120,80 € | 150,00 € | 29,20 € = | 24,18 % |
| A 6 – A 9 | 161,06 € | 200,00 € | 38,94 € = | 24,18 % |
| A 10 – A 13 | 201,32 € | 250,00 € | 48,68 € = | 24,18 % |
| A 14 und höher | 201,32 € | 300,00 € | 98,68 € = | 49,02 % |

Mit Inkrafttreten des Versorgungsreformgesetzes zum 1. Januar 1999 wurde ein einheitlicher Betrag ab Besoldungsgruppe A 10 eingeführt (i. H. v. aktuell 201,32 Euro). Eine weitergehende Unterscheidung zwischen dem gehobenen Dienst und höheren Dienst gibt es seitdem nicht mehr. Diese Grenze soll nun offensichtlich wieder eingeführt werden mit der Folge, dass die prozentuale Erhöhung der Zulage bei den Nachrichtendiensten für Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes ab Besoldungsgruppe A 14 etwa doppelt so hoch ist wie bei allen anderen Laufbahngruppen (eD, mD, gD). Diese überproportionale Steigerung in den höheren Besoldungsgruppen ist bei den gleichen sicherheitsmäßigen Einschränkungen und Belastungen eine nicht nachzuvollziehende Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten und wird seitens des dbb abgelehnt.

Es wird vorgeschlagen, auf einen besonderen Betrag für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes (ab Besoldungsgruppe A 14) zugunsten einer entsprechenden Erhöhung der Beträge für alle Besoldungsgruppen zu verzichten.

Dies könnte wie folgt aussehen:

| BesGr. | Bisher | Künftig | Erhöhungsbetrag | / in % |
|----------------|---------------|----------------|------------------------|---------------|
| A 2 – A 5 | 120,80 € | 160,00 € | 59,20 € = | 32,45 % |
| A 6 – A 9 | 161,06 € | 210,00 € | 48,94 € = | 30,39 % |
| A 10 und höher | 201,32 € | 260,00 € | 58,68 € = | 29,15 % |

Diese Regelung würde deutlich mehr Akzeptanz erzielen und sich auch gegenüber dem Erhöhungsvorschlag im Gesetzesentwurf finanzneutral umsetzen lassen.



Zu Nummer 45 Buchstabe I

Änderung der Vorbemerkung Nummer 13 Absatz 1 – Erhöhung der Prüferzulage bei Wegfall der Voraussetzung der überwiegenden Verwendung nach Absatz 1 der Vorbemerkung Nummer 13 der Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1 BBesG) Bundesbesoldungsordnungen A und B

Der dbb begrüßt, dass nunmehr das BMI mit dem Streichen des Wortes „überwiegenden“ den personellen und zeitlichen Aufwand hinsichtlich der zu führenden Tagebuchaufzeichnungen als unverhältnismäßig hoch und nicht mehr zeitgemäß beurteilt. Die Formulierung im Entwurf zur Vorbemerkung Nummer 13 „erhalten für die Zeit ihrer Verwendung im Außendienst der Steuerprüfung“ nach Absatz 1 der Vorbemerkungen Nummer 13 der Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1 BBesG) Bundesbesoldungsordnungen A und B, stellt den richtigen Schritt dar, um den bisherigen unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwand zu beseitigen.

Die Höhe der Prüferzulage für den mittleren Dienst in Höhe von 30 Euro monatlich und für den gehobenen Dienst in Höhe von 60 Euro monatlich betrachtet der dbb hingegen als unangemessen und viel zu niedrig festgesetzt. Sogar das Bundesministerium der Finanzen vertritt die Meinung, dass die Prüferzulage für den mittleren Dienst auf 40 Euro und für den gehobenen Dienst auf 85 Euro angehoben werden soll bzw. muss, zumal durch Artikel 10 des Versorgungsreformgesetzes vom 29. Januar 1998 die bis dahin vorgesehene Dynamisierung ab 1. Januar 1999 entfallen ist.

In der Zollverwaltung erhalten derzeit rund 1.000 Beamtinnen und Beamte der Sachgebiete Außenprüfung und Steueraufsicht bei den Hauptzollämtern und rund 500 Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes beim Bundeszentralamt für Steuern aus den Abteilungen Bundesbetriebsprüfung diese Prüferzulage. Die Zulage begründet sich durch die herausgehobene Funktion im Außendienst der Steuerprüfung. Das Anforderungsprofil zeichnet sich typischerweise durch ein unabdingbares, höheres Maß an Sachkenntnis aus, das bei der jeweiligen Sachverhaltsermittlung und Entscheidungsfindung von unersetzbarer Bedeutung ist. Des Weiteren ist selbständiges Arbeiten sowie ein größeres Geschick bei der Gewinnung der notwendigen Kooperationsbereitschaft der von der Prüfung betroffenen Personen erforderlich. Ferner ist ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement im Prüfungsdienst unerlässlich. Die Prüftätigkeit erfordert hohe fachliche und IT-technische Qualifikationen und Spezialisierungen, die ständig vertieft und ausgebaut werden müssen, um die zunehmend komplexeren Prüfungen angemessen und effizient durchführen zu können. Der Prüfungsdienst bei den Hauptzollämtern ist gemäß Absatz 7 Nummer 4 der UZwVwV-BMF befügt, unmittelbaren Zwang auszuüben.



Gerade für die künftige Personalgewinnung ist es in diesen Bereichen erforderlich, die Attraktivität des Außendienstes der Steuerprüfung zu fördern. Der Personalfehlbestand im Prüfungsdienst der Zollverwaltung betrug im Jahr 2017 mehr als 17 Prozent, wobei gerade der Fehlbestand im gehobenen Dienst von mehr als 20 Prozent negative Auswirkungen auf die Erstellung und Abarbeitung des risikoorientierten Prüfungsplans und demzufolge auch auf die finanziellen Nacherhebungen hat. Daneben steht der Bund bei der Suche nach guten Prüferinnen und Prüfern zunehmend in Konkurrenz mit der Privatwirtschaft, da Prüfer auf Grund ihrer bereichsübergreifenden Kompetenzen auch dort gefragt sind.

Um den Prüfungsdienst attraktiver zu gestalten, bedarf es daher nach Auffassung des dbb einer deutlichen Korrektur der bislang im Entwurf vorgesehenen Höhe der Prüferzulage von 30 Euro im mittleren Dienst und 60 Euro im gehobenen Dienst nach oben.

Zu Nummer 45 Buchstabe k

Änderung der Vorbemerkung Nummer 15 Einführung einer Zulage für Beamte beim Bundeskriminalamt und bei der Bundespolizei

Mit dem Entwurf soll für die ca. 2.000 Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte der Bundespolizei eine neue Stellenzulage (allgemeine Verwaltungszulage) in Höhe von 90 Euro für den mittleren Dienst, 110 Euro für den gehobenen Dienst und 140 Euro für die Besoldungsgruppe A 14 und höher eingeführt werden. Bislang haben diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskriminalamtes, die keine Polizeivollzugsbeamten (PVB) sind, und mit den dort in gleicher oder ähnlicher Funktion tätigen PVB, die die Polizeizulage erhalten, diese Zulage bereits erhalten. Neben den auf Seite 91, 92, 94 unter Buchstabe k / s zu Nummer 46 (Begründung A. Allgemeiner Teil) verzeichneten Ausführungen sollen auch neue Aufgaben und die allgemeine bei der Bundespolizei gestiegene Gefährdung (z. B. terroristische Anschläge, gelöste Radmuttern, Werfen von Brandsätzen), die zu den Polizeivollzugsbeamten nicht eindeutig abgrenzbar ist, ein Grund für die Einführung sein. Es wird offenbar davon ausgegangen, dass in einer Liegenschaft untergebrachte Beschäftigte PVB und Verwaltungsbeamte ein und derselben Gefährdung unterliegen.

Diese Gegebenheiten sind vollumfänglich u. a. auch auf die Zollverwaltung übertragbar. Deshalb fordert der dbb die Hereinnahme der Zollverwaltung in die Vorbemerkungen Nummer 15 zu den BBesO A und B.

Zudem fordert der dbb die Anhebung der BKA-Zulage auf die der Polizeizulage, um die durch den geringeren Betrag bestehende Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Dienststellen von Bund und Ländern im Sicherheitsbereich bei der Gewinnung von Fachkräften zu vermeiden. Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte des BKA erhalten ab dem 2. Dienstjahr die Polizeizulage nach Nummer 9. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie sonstige Beamtinnen und Beamte erhalten die geringe BKA-Zulage.



Zu Artikel 4 Änderung der Bundeshaushaltsordnung

Zu § 17a BHO Obergrenzen für Beförderungssämter

Die Obergrenzen für Beförderungssämter und die Fußnoten 1 zu den Besoldungsgruppen A 9 und A 13 sollen im Bundesbesoldungsgesetz aufgehoben werden, da sie keine besoldungsrechtliche Relevanz haben.

Dafür sollen die Vorschriften in die BHO aufgenommen werden. Die reine Rechtskosmetik wird den Herausforderungen des demografischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels, insbesondere in technischen Berufen, nicht annähernd gerecht. Mit der Verlagerung dürfen nach Maßgabe sachgerechter Bewertung die Anteile der Beförderungssämter im mittleren, gehobenen und höheren Dienst nicht weiter überschreiten. Kurz gesagt: die Beförderungsaussichten bleiben, wenn auch in einer anderen Regelung, gesetzlich gedeckelt. Des Weiteren soll auch die BHO die Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben, bis zu 30 Prozent bzw. der für gehobene technische Beamtinnen und Beamten ausgebrachten Planstellen der Besoldungsgruppe A 13g bis zu 20 Prozent, bei der Anzahl der Amtszulagen beschränken.

Unabhängig vom Verwaltungsaufwand für die sachgerechte Bewertung, hemmen diese Vorschriften gerade in technischen Berufen die Personalgewinnung im Wettbewerb um sehr gut qualifiziertes Personal und erschweren das Halten dieser Beamtinnen und Beamten.

Mit dem Bundeswehrattraktivitätssteigerungsgesetz ist der Gesetzgeber einen Schritt in die richtige Richtung gegangen. So hat er beispielsweise die Gesamtzahl der Planstellen im einfachen Dienst, die dem Spitzenamt der Besoldungsgruppe A 6 zugewiesen werden kann, von 20 auf 50 Prozent erhöht. Daraus ergaben sich qualifizierte Personalentwicklungsmöglichkeiten mit unmittelbarer Auswirkung auf Arbeitszufriedenheit und Motivation.

Die beabsichtigte Erhöhung der Stellenoberwerte des mittleren Dienstes beim Zoll macht deutlich, dass der Gesetzgeber weiteren Handlungsbedarf erkannt hat, was seitens des dbb als erster Schritt ausdrücklich begrüßt wird.

Um jedoch den vorhandenen Stau in den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 m dauerhaft aufzulösen, die veränderten Rahmenbedingungen umfänglich zu berücksichtigen und im Rahmen der Verwaltungsvereinfachung, sollten die Obergrenzen für die gesamte Laufbahn des mittleren Dienstes gelten.



Hilfsweise regt der dbb an, sofern gesetzliche Quoten nicht sogar gänzlich abgeschafft werden, die Obergrenzen für Beförderungssämter und die Fußnote 1 zu den Besoldungsgruppen A 8 / A 9m und A12 / A 13g auf jeweils 50 Prozent heraufzusetzen.

Ggf. ist auch eine grundlegende Modernisierung des Laufbahnrechts mit einer Durchlässigkeit der Laufbahnen geboten, damit u. a. der Zoll als eine moderne Verwaltung in Konkurrenz mit anderen Behörden attraktiv bleibt und somit die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung auch zukünftig sichergestellt werden kann.

Zudem weist der dbb auf die besondere Situation der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger zu Artikel 4 Bundeshaushaltsordnung (§ 17a Absatz 2 Nummer 4) hin. Die aufgeführten, dem Bundesrechnungshof nachgeordneten Prüfungsämter des Bundes wurden durch die Organisationsreform des Präsidenten des Bundesrechnungshofes mit Wirkung zum 1. Januar 2017 als eigenständige Dienststellen aufgelöst. An den Standorten wurden unselbständige Außenstellen des Bundesrechnungshofes errichtet. Für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist nach Ansicht des dbb dann § 17a Absatz 3 Nummer 3 BHO maßgeblich, wonach die Ausstattung von Funktionen mit einer Amtszulage nach der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe A 13 weiterhin auf 20 Prozent der Planstellen begrenzt ist. Nach § 17a Absatz 4 BHO kann unter bestimmten Voraussetzungen die Obergrenze überschritten werden.

Somit ist zwar ein Bestandsschutz für die Beamtinnen und Beamten gewahrt, künftig sind diese Stellen jedoch nicht mehr Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern, die in Rechtspflegerfunktionen tätig sind (insbesondere Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) vorbehalten, sondern aufgrund der allgemeinen Regelung auch für andere Funktionen und andere Berufsgruppen im gehobenen Dienst zugänglich. Es liegt dann im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn zu definieren, welche Funktionen sich von denen der Besoldungsgruppe A 13 abheben.

Diese Regelung erachtet der dbb als kritisch, da damit die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger einerseits einen „Schutz“ für ihre ureigenen Aufgaben verlieren. Die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger treten damit in Konkurrenz mit anderen Berufsgruppen, wie den Verwaltungswirten und auch den IT-Fachkräften, was für diese eine besondere Herausforderung darstellt.

Der dbb erachtet zudem die Begründung zur Aufhebung der Fußnote 11 in Artikel 4 für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger als wenig wertschätzend, auch wenn dies in der Gesamtbetrachtung aller A 13 mZ in der Sache durchaus zutreffend ist: „Auf die Übernahme der Obergrenzenregelungen aus den Fußnoten 11 zur Besoldungsgruppe A 13, (...) wird aus Gründen der fehlenden praktischen Relevanz verzichtet, sie entfallen ersatzlos.“



Zu dem Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes

Zu Artikel 5

Änderung der Erschwerniszulagenverordnung

1. Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Gegenständen (§ 17 EZuIV); Aufhebung der Begrenzung auf 111 Euro

Soweit bekannt, sind im Geschäftsbereich des Bundesfinanzministeriums mindestens 3.000 Anträge auf Gewährung der Zulage für Tätigkeiten mit kontaminierten Gegenständen noch nicht bearbeitet bzw. beschieden. Die Tätigkeit mit kontaminierten Gegenständen gehört in den Kontroll-, Ermittlungs- und Prüfeinheiten zum „Tagesgeschäft“. Auf Grund der Ausweitung des Empfängerkreises der Zulage ist - im Gegensatz zur früheren Aufwandsentschädigung - zum Beispiel in den Sachgebieten Kontrollen an den internationalen Flughäfen und der dadurch bedingten ansteigenden Zahl an Kontrolltätigkeiten eine einschränkende Regelung nicht mehr sach- und praxisgerecht. Die Tätigkeit ist ab dem 11. Tag genauso belastend wie zuvor an den Tagen 1 bis 10.

Daher fordert der dbb die Aufhebung der bisherigen einschränkenden Regelung im § 17 EZuIV sowohl hinsichtlich der Zeitdauer als auch der Deckelung auf 111 Euro.

2. Zulage für Tätigkeiten an Bord in Dienst gestellter seegehender Schiffe nach § 23b EZuIV, sog. Bordzulage – Aufhebung der Konkurrenzregelung mit § 5 Absatz 2 EZuIV

Empfänger von Dienstbezügen erhalten eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ), wenn sie mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat, Dienst u. a. an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an Samstagen ab 13.00 Uhr und zur Nachtzeit verrichten.

Durch diese Zulage soll die besondere Erschwernis, die gesundheitliche Beeinträchtigungen durch den Wechselschichtdienst und der damit verbundene Aufwand abgegolten werden.

Außerdem erhalten u. a. Zollbedienstete der Kontrolleinheiten Zollboote (KEZB) und der Kontrolleinheiten Zollschiffe (KEZS), die als Besatzungsangehörige eines in Dienst gestellten seegehenden Schiffes verwendet werden eine Bordzulage nach § 23b EZuIV in Höhe von 75,17 Euro monatlich. Diese Zulage wird den Beschäftigten, die an Bord Dienst leisten und dort untergebracht sind, wegen der besonderen Erschwernis einer Tätigkeit auf seegehenden Schiffen gewährt.



Beide Zulagen sind autark, decken also unabhängige Erschwernisse ab. Daher lehnt der dbb eine gegenseitige Auf- bzw. Anrechnung, u. a. wie die in § 5 Absatz 2 EZuIV geregelte Kürzung, ab.

Das folgende Beispiel verdeutlicht das Problem:

Der im Rahmen einer Dienstverrichtung von 18.00 bis 06.00 Uhr auf einer KEZB geleistete DuZ = 10.00 Stunden (20.00 bis 06.00 Uhr) bei gleichzeitiger Gewährung der Bordzulage nach § 23b EZuIV in Höhe von 75,17 Euro wird um die Hälfte gekürzt, also von 10 Stunden auf 5 Stunden.

Da die rechnerisch verbleibenden 5,00 Stunden DuZ die allgemeinen Voraussetzungen gem. § 3 (1) EZuIV nicht übersteigen – demnach müsste man 5.01 Stunden leisten – gehen die Beschäftigten „leer“ aus, und erhalten demzufolge (leider) keinen DuZ, obwohl ein Erschwerniserfordernis vorlag.

Leider fand die Bereinigung der EZuIV von derartigen, unangebrachten und überholten Regelungen nicht durchgehend bzw. vollumfänglich statt und sollte nunmehr hinsichtlich der o. g. Konkurrenz zwischen Bordzulage und DuZ dringend nachgeholt werden. Der § 5 Absatz 2 EZuIV muss folglich ersatzlos gestrichen werden.

3. § 22 EZuIV – Erhöhung der Zulage für besondere Einsätze für die Zentrale Unterstützungsgruppe Zoll (ZuZ) auf 500 Euro

Die Höhe der Erschwerniszulage für die Unterstützungsgruppe Zoll (ZUZ) (§ 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 EZuIV) ist nach Auffassung des dbb auf das Niveau der GSG 9 (§ 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 EZuIV) anzuheben. Die praktische Aufgabenwahrnehmung und insbesondere die persönliche Gefährdung sind nachweislich vergleichbar. Seinerzeit sah die sogenannte Werthebach-Kommission eine Zusammenführung von ZUZ und GSG 9 vor. Das Expertengremium ging demzufolge von einer vollständigen Gleichartigkeit der Tätigkeit aus.

4. Aufnahme der im ZKA angesiedelten IMSI-Catcher-Einheit in den Kreis der zulagenberechtigten Operativtechniker der Einsatz- und Ermittlungsunterstützungseinheiten gemäß § 22 Absatz 2 Nummer 5 Buchstabe e) EZuIV-E

Die über den Entwurf des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG vorgesehene Neufassung des § 22 Absatz 2 Satz 1. Nummer 5 EZuIV sieht eine Zulage bei einer Verwendung als Operativtechniker überwiegend im Außendienst zur verdeckten Einsatz- und Ermittlungsunterstützung bei den Sicherheitsdiensten des Bundes sowie bei den Polizeibehörden des Bundes in Höhe von 188 Euro monatlich vor.



Nach mittlerweile gefestigter politischer Sichtweise gilt die Bundeszollverwaltung als integraler Bestandteil in der Sicherheitsarchitektur der Bundesrepublik Deutschland. Dies gilt somit u. a. für die im Arbeitsbereich C 212 der Direktion VIII innerhalb der Generalzolldirektion verortete „IMSI-Catcher-Gruppe“ des Zollkriminalamtes. Dabei werden auch die übrigen Voraussetzungen der beabsichtigten Vorschriftenneufassung erfüllt:

- die IMSI-Catcher-Gruppe ist überwiegend im Außendienst tätig,
- ihr Einsatz erfolgt immer verdeckt und dient unterstützend mit Hilfe der eingesetzten Technik der Erkenntnisgewinnung für die ermittelnden Dienststellen der Zollverwaltung (Zollfahndungsdienst und Finanzkontrolle Schwarzarbeit),
- der verdeckte Einsatz erfolgt im Zusammenwirkung mit Spezialeinheiten (ZUZ/OEZ, weiteren Spezialeinheiten des Bundes, respektive SEK/MEK der Bundesländer auf Anforderung),
- ihr Einsatz erfolgt bundesweit zentral von Zollkriminalamt in Köln aus und ist daher mit mehrtägigen und ggf. auch kurzfristig geplanten Dienstreisen verbunden,
- ihr Einsatz erfolgt ggf. auch außerhalb der Regelarbeit, da er vom Täterverhalten abhängig ist.

Der Begriff „Operativtechniker“ ist auf die dort tätigen Beamtinnen und Beamten ebenfalls anwendbar, da eine technische Fortbildung hierfür fachlich und formal zwingend erforderlich ist (ohne diese technische Fortbildung wäre ein Eingriff in das Mobilfunknetz nicht zulässig). Zudem wird mit Gewährung einer Zulage die Personalgewinnung für diese besondere, mit den zuvor genannten Erschwernissen verbundene Aufgabe, erleichtert.

Aus genannten Gründen setzt sich der dbb daher für die Aufnahme der im ZKA angesiedelten IMSI-Catcher-Einheit in den Kreis der zulageberechtigten Operativtechniker der Einsatz- und Ermittlungsunterstützungseinheiten gemäß § 22 Absatz 2 Nummer 5 Buchstabe e) EZuIV-E ein.

5. Erweiterung des § 22 Absatz 2 Nummer 5 EZuIV-E um die sog. „szenekundigen Beamten“

Der dbb setzt sich zudem für den Bereich der Bundeszollverwaltung und dabei insbesondere des Zollfahndungsdienstes, der dortigen Führungsbeamtinnen und -beamten von Vertrauenspersonen und verdeckten Ermittlern, für die Einführung einer Zulage im Sinne des § 22 Absatz 2 Nummer 5 EZuIV-E ein.

Nach genauer Betrachtung der bisherigen Vorschrift und aktuell der Vorschläge in der Entwurfsfassung des § 22 Absatz 2 Nummer 5 EZuIV besteht hier insofern eine Regelungslücke:

Führungsbeamten/innen von Vertrauenspersonen (VP) / VE (Verdeckte Ermittler) sind ebenfalls im Bereich der verdeckten Informationsbeschaffung operativ tätig und gehalten,



Erkenntnisgewinnung für die ermittelnden Dienststellen der Zollverwaltung (Zollfahndungsdienst und Finanzkontrolle Schwarzarbeit) zu betreiben.

Sie sind überwiegend im Außendienst und dabei in meist „schwierigem und teilweise auch nicht ungefährlichem gesellschaftlichen Milieu“ dienstlich unterwegs.

Über ihre erfolgreiche Arbeit entscheidet auch die notwendige „Szenekunde“, da sie entsprechende Strömungen in bestimmten Gruppierungen beobachten und sie daraus gewinnbare, straf- oder präventivrechtlich relevante Informationen beschaffen. Dies bringt neben einer ständigen Gefährdung noch weitere Erschwernisse für die in diesem Bereich eingesetzte Beamtinnen und Beamte mit sich, die bislang keinesfalls angemessen abgegolten werden.

Deren spezielle Aufgabenstellung kann keinesfalls alleine mit der sog. Polizeizulage (s. o.) als abgegolten angesehen werden.

Aus genannten Gründen setzt sich der dbb für die Neu-Aufnahme der bislang nur im Zollfahndungsdienst (die Befugnis- und die rechtliche Entwicklung im Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bleibt insofern abzuwarten) angesiedelten Führungsbeamtinnen und -beamten von Vertrauenspersonen (VP-Führer) und Verdeckten Ermittlern (VE) in den Zulagenkatalog des § 22 Absatz 2 Nummer 5 EZuV ein.

6. Abnutzungsentschädigung für das Tragen ziviler Kleidung

Bei der Bundespolizei gilt rückwirkend ab dem 1. November 2015 durch eine Verfügung des Bundespolizeipräsidiums Potsdam eine Regelung für eine Abnutzungsentschädigung für das Tragen ziviler Kleidung in Höhe von 1,20 Euro täglich. Grundlage ist die Verwaltungsvorschrift über die Dienstkleidung der Polizeivollzugsbeamten in der Bundespolizei vom 17. Juni 2011 (GMBI. 2011, S. 521). Auch im operativen Einsatz der Zollverwaltung kommt es bei den Vollzugskräften zu Situationen, in denen z. B. ein Beschäftigter des für Kontrollen zuständigen Sachgebietes C aus einsatztaktischen Gründen auf dienstliche Anordnung während des Dienstes bürgerliche Kleidung anstelle von Dienstkleidung tragen muss, um den Erfolg des Einsatzes nicht zu gefährden. Eine Verschmutzung der privat getragenen Kleidung lässt sich bei durchzuführenden Kontrollen bzw. Prüfungen oftmals nicht vermeiden. Auch werden aus einsatztaktischen Gründen Durchsuchungen und Prüfungen der Sachgebiete E (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) der Hauptzollämter in Zivil angeordnet und durchgeführt, bei denen dann ein Verschmutzen der privaten Kleidung vorkommt. Aufgrund der Vergleichbarkeit mit der Bundespolizei wird die Aufnahme einer gleichlautenden Regelung für die Zollverwaltung gefordert. (Bei den Feldjägern der Bundeswehr gibt es im Übrigen auch eine einschlägige Regelung.)

Der dbb fordert die Einführung einer vergleichbaren Regelung wie bei der Ziffer 7 der VwV – DKL der Bundespolizei für die Zollverwaltung.



Zu dem Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (BesStMG)

Zu Artikel 9

Änderung des Bundesumzugskostengesetzes

Die Pauschalierung der Umzugskostenauslagen (unabhängig von Besoldungsgruppen) und die Aufhebung der Unterscheidung von ledigen und verheirateten Personen sowie die eigenständigen Pauschalen für Ehe- bzw. Lebenspartner und Kinder werden begrüßt und führen zu einer Vereinfachung und besseren Praktikabilität.

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Regelung zur Vereinfachung der Erstattung von „zusätzlichem Unterricht“ in Form von Nachhilfeunterricht wird ausdrücklich begrüßt. Durch die Bezugnahme auf das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 13 des Bundesbesoldungsgesetzes werden die Erstattungsbeträge dynamisch ausgestaltet.

Allerdings führt die beabsichtigte Neuerung mit der angehobenen Berechnungsgrundlage in der Besoldungsgruppe A 13 nicht immer zu einer Verbesserung für den durch einen Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder eines Berechtigten.

Bei näherer Betrachtung kann es durch die Vereinfachung für die betroffenen Beschäftigten, die sich in einer schwierigen Umzugssituation befinden, zu finanziellen Abstrichen von bis zu 33 Prozent kommen. (Regelung alt: Erstattung bis zu maximal rd. 1.700 Euro möglich; Regelung neu: Erstattung bis zu maximal rd. 1.100 Euro möglich.)

Aus Gründen der Fürsorge für die Beamtinnen und Beamten sowie ihrer Kinder, die durch einen Orts- und Schulwechsel keine Nachteile erleiden sollen, sollte die Neuregelung nochmals überprüft und nachgebessert werden.

Zu Buchstabe b

Die Aktualisierung der Pauschbeträge, besonders für bisher abgefundene Auslagen für einen Kochherd oder Öfen über die neu ausgerichtete Pauschvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§ 10 BUKG), wird begrüßt.



Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Umstellung auf pauschalisierte, dynamisch ausgestaltete Sätze wird ebenso wie der Verzicht der Anknüpfung an unterschiedliche Besoldungsgruppen begrüßt und dient der Verwaltungsvereinfachung. Dies gilt auch für die Besserstellung von Haushalten mit Kindern.

Zu Buchstabe c

Hier ist insbesondere die Aufhebung der Unterscheidung von ledigen und verheirateten Personen durch Umstellung auf jeweils eigenständige Pauschalen zu begrüßen.

Zu Artikel 10

Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes (VersRücklG)

- Beibehaltung der bisherigen Zuweisungssätze für den Versorgungsfonds des Bundes bis zum Jahr 2025 (statt Neufestsetzung 2020).
- Verschiebung der erstmaligen Erstattungen aus dem Fondsvermögen an den Haushalt für den einbezogenen Personenkreis auf das Jahr 2030 (statt 2020).

Die bereits durch das Versorgungsrücklage-Änderungsgesetz 2017 eingeleitete Abkehr von der vollen, versicherungsmathematischen Kapitalabdeckung künftiger Versorgungsausgaben durch den Versorgungsfonds für ab 2007 berufene Beamtinnen und Beamte soll im Rahmen dieses Gesetzentwurfs noch nicht faktisch finalisiert werden. Stattdessen sollen die bisherigen Zuführungen unverändert weitergeführt und der Entnahmebeginn hinausgeschoben werden.

Beide Maßnahmen sieht der dbb – auch in Ansehung des bereits ebenfalls hinausgeschobenen Entnahmebeginns bei der Versorgungsrücklage des Bundes auf das Jahr 2032 – als vernünftig und sachgerecht an. Durch den befristeten Verzicht auf anstehende Erstattungen aus dem Fondsvermögen entsteht eine anwachsende Liquiditätsreserve, welche die Auswirkungen des schwierigen Kapitalmarktumfelds zu erheblichem Teil zu kompensieren geeignet sein dürfte. Damit stellt der Bund die Absicherung zukünftiger Versorgungsausgaben weiterhin auf eine solide und nachhaltige Grundlage.



Zu Artikel 11 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)

Innerhalb dieses Gesetzgebungsverfahrens zur Modernisierung der Besoldungsstrukturen sollen im Beamtenversorgungsrecht einige formelle und redaktionelle Anpassungen erfolgen sowie materiell-rechtlich neben einigen spezifischen Novellierungen vor allem die besoldungsrechtlichen Neuregelungen zum Familienzuschlag auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen werden.

Dadurch wird für verheiratete, verwitwete und geschiedene Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte kurzfristig eine Halbierung bzw. sogar Beseitigung des bisher gewährten Familienzuschlags der Stufe 1 bewirkt werden. Dies bedeutet im Ergebnis für viele Versorgungsempfangende, welche sich familienrechtlich im Status „verheiratet“ oder „verwitwet“ befinden, eine materielle Einbuße durch eine betragsmäßige Verringerung des Ruhegehalts, welche der dbb in dieser Form entschieden ablehnt.

Darüber hinaus vermisst der dbb folgende seit langem anstehende, systemgerechte Übertragungen begünstigender Regelungen von leistungsverbessernden Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung und des Soldatenversorgungsrechts:

- Kritisiert werden muss, dass es im Hinblick auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge im Bundesbereich nicht zu einer Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit der wesentlichen berufsprägenden Stellenzulagen kommen soll. Während in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen diese Entscheidung getroffen wurde, enthält der Bund diese richtungsweisende Anerkennung seinen Ruhestandsbeamtinnen und -beamten vor. Dies ist vor allem im Hinblick auf die erforderliche Attraktivität des Dienstes in den betroffenen Berufsgruppen (v. a. Bundespolizei und Zoll) deutlich kritikwürdig. Der Bund darf hier für seine Beamtinnen und Beamten gegenüber anderen Dienstherrn nicht zurückstehen.

Bezüglich der Stellenzulage nach Nummer 8 der Vorbemerkungen (Sicherheitsdienste) besteht ein besonderes Defizit:

Die besondere Erschwernis reicht über den aktiven Dienst hinaus, u. a. durch Reisebeschränkungen für die ehemaligen Angehörigen der Nachrichtendienste. Für diese gilt, dass sie nach dem aktiven Erwerbsleben weiterhin sicherheitsrelevante Verhaltensweisen an den Tag legen müssen. Problematisch werden dann schon mögliche biometrische Erfassungen, die in bestimmten Ländern eine nachträgliche Zuordnung zu Sicherheitsbehörden ermöglichen. Nur um die Wirkung deutlich zu machen: Das kann heute bereits in Staaten wie den USA problematisch werden.



Es besteht also eine besondere, fortdauernde Erschwernis im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit, die in anderen Berufszweigen nicht anfällt.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, für die nach dem aktiven Erwerbsleben fortbestehenden Erschwernisse und Risiken angemessen abzugelten. Die Ruhegehaltfähigkeit der Zulage nach Nummer 8 wird als angemessener Ausgleich angesehen. Alternativ könnte auch eine zumindest hälftige Ruhegehaltfähigkeit analog der Stellenzulagen nach Nummer 6 der Vorbemerkungen in Betracht gezogen werden.

- Nicht nachvollziehbar ist, dass in diesem Gesetzgebungsvorhaben die mit Wirkung ab 2014 und 2019 durchgeführten Verbesserungen bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung erneut nicht in der Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Bundes nachvollzogen werden sollen.

Während in Bayern und Sachsen systemgerechte Verbesserungen für beamtete Mütter und Väter mit vor 1992 geborenen Kindern durchgeführt wurden, bildet der Bund die Speerspitze der gesetzgebenden Gebietskörperschaften, welche sich einer die Kindererziehung auch materiell anerkennenden Leistungsausweitung kategorisch verschließen. Damit werden die Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung des Bundes in aller Regel schlechter honoriert als in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies ist aus Sicht der benachteiligten Bundesbeamtinnen und -beamten – auch bei Berücksichtigung der strukturellen und rechtlichen Unterschiede der Alterssicherungssysteme – nachdrücklich zu kritisieren.

- Als dritter einzuwendender Aspekt muss die unterbliebene Verlängerung der Zurechnungszeit bei Dienstunfähigkeit gemäß § 13 BeamtVG genannt werden, welche auch weiterhin beim 60. Lebensjahr liegen soll. In der gesetzlichen Rentenversicherung wurde bei Erwerbsminderung die Erstreckung zunächst vom 60. auf das 62. Lebensjahr und mittlerweile auf die jeweilige Regelaltersgrenze deutlich angehoben. In Bayern und Thüringen wurde zumindest bislang auch für die dortigen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Zurechnungszeit auf das 62. Lebensjahr angehoben. Aus Gründen der Gerechtigkeit und Fürsorge und weil eine solche Anhebung zumindest die Anhebung der Regelaltersgrenzen um zwei Jahre nachzeichnen würde, fordert der dbb auch beim Bund die Zurechnungszeit auf das 62. Lebensjahr zu erstrecken. Handlungsbedarf bei der Zurechnungszeit dürfte außerdem bereits dadurch entstanden sein, dass das Bundesverfassungsgericht (2 BvL 3/15) die Bewertung von Zeiten der begrenzten Dienstfähigkeit als unzureichend angesehen hat. Da für diese Gruppe gemäß Bun-



desrecht nach Vollendung des 60. Lebensjahres nur eine rein zeiträtlerliche Ruhegehaltfähigkeit ohne Mindestumfang (hier: 2/3) erfolgt, dürften die verfassungsgerichtlichen Vorgaben nicht eingehalten sein.

- Schließlich sollte innerhalb dieses die Übertragung der Ausweitung der Einsatzversorgung nach § 63c des Soldatenversorgungsgesetzes auf sogenannte „einsatzgleiche Verpflichtungen“ auch auf den Beamtenbereich übertragen werden. Durch das Unterlassen einer entsprechenden Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes werden Beamtinnen und Beamte ohne erkennbaren sachlichen Grund schlechter gestellt.

Im Zusammenhang mit der Unfallfürsorge ist es auch dringend geboten, Regelungen zu schaffen, damit Beamtinnen und Beamten, welche in Einsätzen und – zukünftig – einsatzgleichen Verwendungen ihre grundsätzlich zivilen Bundeswehraufgaben im Ausland nur ausnahmsweise in Uniform erfüllen (dann in Form einer Reservistendienstleistung), einen Anspruch auf Beamtenversorgung statt der Behandlung als Reservistinnen und Reservisten haben. Bisher ist man hierzu auf eine erlassbasierte Verwaltungspraxis angewiesen. Die Unsicherheit, im Streitfall von den Gerichten auf den Leistungsumfang für Reservistendienst Leistende verwiesen zu werden, ist nicht länger hinnehmbar.

Im Anschluss erfolgen noch weitere, kurze Bewertungen der in Artikel 11 enthaltenen Einzelregelungen.

- Berücksichtigung auch etwaiger Zeiten der vordienstlichen Arbeitslosigkeit bei der 45-Jahres-Regel für den abschlagsfreien Ruhestand mit 65 Jahren.

Diese aus der gesetzlichen Rentenversicherung übernommene Ausweitung der Berücksichtigungszeiten erscheint nicht sachgerecht im Hinblick auf die gesetzgeberische Zielsetzung der Honorierung langjähriger Berufstätigkeit. Der dbb empfiehlt, stattdessen andere – wie die oben genannten – Entwicklungen aus dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung systemgerecht in das Beamtenversorgungsrecht des Bundes zu übertragen.

Zudem besteht ein weiterer ungerechtfertigter Missstand, welcher in den Verwaltungsvorschriften zum BeamtVG geändert werden müsste:

In das 45-Jahre-Erfordernis werden solche sozialversicherungspflichtigen Berufszeiten nicht einbezogen, für die eine Beitragserstattung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgte.

Intention des Gesetzgebers ist es aber, dass Beamtinnen und Beamte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und eine Lebensarbeitsleistung von 45 Jahren vorweisen kön-



nen, abschlagsfrei auf eigenen Wunsch in Ruhestand treten können. Zu dieser Lebensarbeitsleistung gehören auch solche Zeiten einer Berufstätigkeit, für die eine Beitragserstattung in Anspruch genommen wurde, weil die Mindestzeit für einen Rentenbezug von 60 Beitragsmonaten nicht erreicht wurde. In vielen Fällen haben Beamtinnen und Beamte sich die Beiträge zu einem Zeitpunkt erstatten lassen, als die Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr noch nicht absehbar war. Noch weniger war vorhersehbar, dass mit der Anhebung der Altersgrenze Vertrauensschutzregelungen für einen abschlagsfreien Ruhestand greifen und hierbei Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung von Bedeutung sein können (auch wenn die allgemeine Wartezeit für einen Rentenbezug nicht erfüllt ist).

Ggf. kann eine Berücksichtigung dieser Zeiten davon abhängig gemacht werden, den Erstattungsbetrag an den Dienstherrn abzuführen. Der Zeitraum, für den sich der Beamte/die Beamtin Pflichtbeiträge hat erstatten lassen, wäre vom/von der Beamten/ Beamtin gegenüber dem Dienstherrn nachzuweisen.

- Präzisierende Erweiterung des zur Anrechnung führenden Einkommens (i. E. alle Einkünfte) bei der Gewährung eines Unterhaltsbeitrags an nicht witwengeldberechtigte Witwen/Witwer.

Die Ausweitung des Einkommensbegriffs bei der Bemessung des Unterhaltsbeitrages ist sachgerecht, sinnvoll und begegnet keinen Bedenken.

- Neufassung der Dynamisierung zur Berücksichtigung von Kapitalabfindungen im Rahmen der Anrechnung auf Versorgungsbezüge; Übernahme der rentenrechtlichen Systematik und Verzicht auf Zinsberechnungen.

Diese verwaltungsvereinfachende Neuerung findet die Zustimmung des dbb.

- Versorgungsrechtliche Entsprechung der Neuregelungen zum Familienzuschlag im Bundesbesoldungsgesetz (v. a. grundsätzliche Betragsverringerung bzw. Wegfall für verwitwete/geschiedene Beamtinnen und Beamte);
- Übergangsregelung für zukünftig wegfallende Teile des Familienzuschlags.

Der dbb lehnt die Verringerung (für Verheiratete) bzw. Streichung (für Verwitwete und geschiedene Unterhaltsverpflichtete) des Familienzuschlags in der vorgesehenen Form ab. Ein materiell echter Eingriff, welcher zu einer Verringerung der Versorgungsbezüge vieler Ruhegehaltsempfängerinnen und Ruhegehaltsempfänger sowie Witwen- und Witwergeldempfängerinnen und -empfänger führt, kann nicht mitgetragen werden.



Während es für aktive Beamtinnen und Beamte mit Kindern zu einer teilweisen/überwiegenden Kompensation der Kürzungen über die deutliche Erhöhung der Kinderbeträge des Familienzuschlags kommen kann, ist diese Möglichkeit bei Versorgungsempfängerinnen und -empfängern altersbedingt in weit geringerem Umfang eröffnet; dies gilt vor allem für die Ruhestandsbeamtinnen und Witwen.

Der dbb fordert vollständigen Besitzstandsschutz für vorhandene Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bei einer Reform der Bezügestrukturen des Familienzuschlags.

Die Ablehnung des dbb umfasst konsequenter Weise auch die vorgesehene Übergangsregelung von zwei Jahren, in welcher die bisherigen Zahlbeträge abgeschmolzen bzw. entfallen sollen. Ein solch kurzfristiger, eng gestaffelter Eingriff ist vielen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern des Bundes – auch im Hinblick auf die erheblichen Steigerungen beim Abzug für Pflegeleistungen nach § 50f) und die relativ ansteigende Besteuerung (Verringerung der Freibeträge/allgemeine Progression) – nicht zuzumuten.

Im Übrigen verweist der dbb bezüglich der Novellierung des Familienzuschlags auf die zu Artikel 1 bis 3 des Gesetzentwurfs getroffenen Ausführungen.