



**dbb**  
beamtenbund  
und **tarifunion**

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

## **des dbb beamtenbund und tarifunion**

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

(Entwürfe Stand: 15. April 2019)

**Berlin, 7. Mai 2019**



## Allgemeine Vorbemerkungen

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat zum BesStMG Weiterentwicklungen und Fortschreibungen der Mitte Januar 2019 (Stand: 11. Januar 2019) vorgelegten ersten Entwürfe eines BesStMG nebst Verordnung mit Stand vom 5. April 2018 vorgelegt.

Zum Ausgangsentwurf hat der dbb beamtenbund und tarifunion festgestellt, dass eine Reihe positiver Änderungen im Besoldungs-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht angegangen und damit langjährige dbb Forderungen umgesetzt werden, um die Besoldungsbedingungen des Bundes attraktiver und wettbewerbsfähig zu gestalten.

Das Besoldungsrecht des Bundes wird bereinigt, strukturell modernisiert und unter Beibehaltung der Grundstrukturen durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen deutlich verbessert. Dazu zählen:

- Anpassung/finanzielle Verbesserungen einer Vielzahl von Stellenzulagen,
- Erhöhung des zentralen Vergabebudgets der Leistungsbesoldung,
- Anpassung/finanzielle Verbesserung der Auslandsbesoldung,
- Weiterentwicklung/Neuentwicklung finanzieller Anreize für Personalgewinnung und -bindung sowie Neuschaffung von finanziellen Regelungen zur Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft,
- Reform, Vereinfachung, Konzentration – und Verbesserungen für Teilzeitdienstleistende – bei den Regelungen zum Familienzuschlag,
- Verbesserungen bei der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen,
- Reform und Vereinfachung der Bundesbesoldungsordnung B,
- attraktive und vereinfachende Fortentwicklung des Umzugskostenrechts.

**Der dbb beamtenbund und tarifunion sieht von einer weiteren umfassenden Bewertung aller Regelungen und Veränderungen ab und beschränkt sich vorliegend auf die aus seiner Sicht zentralen und bedeutsamen Punkte der aktuellen Vorlage. Im Übrigen bekräftigt der dbb seine in der Stellungnahme vom 15. Februar 2019 getätigten Anmerkungen und Bewertungen.**

Mit den Fortschreibungen (Stand: 5. April 2019) werden weitere gute Ergänzungen – u. a. im Bereich der Zulagentatbestände – und Neuregelungen – so im Bundesbesoldungsgesetz zum Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit – vorgenommen. Im Beamtenversorgungsgesetz ist als herausragend positive Neuregelung die Übernahme der rentenrechtlichen Regelungen zur besseren Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte erfolgt. Gleichzeitig werden mit den Fortschreibungen die Bereiche Bundeswehr, Polizei und Zoll weiter verstärkt, jedoch erfolgen keine weiteren Anreize und Wertschätzungen gegenüber den in dem klassischen Verwaltungssektor tätigen Beamtinnen und Beamten.



Auch die Chance der besonderen Förderung von sehr leistungsstarken Beamtinnen und Beamten wurde nicht genutzt und eine eindeutige Regelung zur Verjährung von Besoldungsansprüchen, wie dies beispielsweise das Bayerische Besoldungsrecht in Artikel 13 regelt, fehlt.

## **Zum Besoldungsbereich**

Der dbb beamtenbund und tarifunion erkennt ausdrücklich an, dass mit dem Gesetzesvorhaben Schritte eingeleitet werden, die den Dienst beim Bund moderner und attraktiver ausgestalten, um mit bestens ausgebildeten, hoch motivierten Beschäftigten die vielfältigen Aufgaben im Sinne der Allgemeinheit zu bewältigen.

Dies ist dringend geboten. Kürzungsmaßnahmen, Unterlassungen von erforderlichen Anpassungen und Verweigerungen von Verbesserungen seit der Jahrtausendwende haben tiefgreifende und deutliche Attraktivitätsverschlechterungen des finanziellen Beamtenrechts des Bundes bewirkt. Die politisch Verantwortlichen haben jeweils spät und nur auf sich deutlich abzeichnende negative Veränderungen reagiert, anstatt verantwortungsvoll zu agieren. Dies wirkte demotivierend und leistungshemmend auf das vorhandene Personal und war gleichzeitig mit einem allgemeinen Attraktivitätsverlust verbunden. Heute steht auch der Dienstherr Bund im personellen Bereich „mit dem Rücken zur Wand“, wenn er um gut ausgebildeten Nachwuchs mit der freien Wirtschaft oder anderen Dienstherrn konkurriert. Beim vorhandenen Personal besteht in vielen Bereichen die Notwendigkeit, Personalbindungselemente zu schaffen, um Abwanderungen zu verhindern.

Umso positiver ist es, dass nun Verbesserungen bewirkt und langjährige Forderungen 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. Auch wird einer langjährigen Forderung des dbb entsprochen, bei den Leistungselementen die Prämie zu stärken, weil diese mit einem verhältnismäßig geringen administrativen Aufwand, bei guter Transparenz und hoher Akzeptanz anwendbar ist. Generell richtig ist es auch, Rechtsgrundlagen zur Anerkennung besonderer Leistungen bei kurzfristig zu bewältigenden besonderen Lagen – deren es in den letzten Jahren gerade im Bundesdienst sehr viele gab – zu schaffen.

Leider werden viele Instrumente, die mit dem vorliegenden Artikelgesetz geschaffen werden, nicht sofortige Lösungen bewirken, sondern erst im Vollzug mittel- und langfristig die vorherigen negativen Veränderungen wieder auffangen 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.



## **Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit**

Der begrüßt, dass mit dem Gesetzesvorhaben zeitnah die Vorgaben der Rechtsprechung in diesem Bereich umgesetzt werden und erachtet den neuen § 6a BBesG zur begrenzten Dienstfähigkeit als sachgerechte Lösung. Es ist davon auszugehen, dass in der Mehrzahl der Fälle die gebotenen Verbesserungen bei den begrenzt Dienstfähigen eintreten, die im Rahmen ihrer Fähigkeiten voll Dienst leisten. Auch ist eine Differenzierung für die Fälle geboten, in denen begrenzt Dienstfähige selbstbestimmt ihre Dienstleistung reduzieren. Gleichzeitig ist zu vermeiden, dass durch den Wegfall der Prüfung der Höhe des Ruhegehaltes, das der Beamte bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde, Nachteile entstehen. Das wäre beispielsweise dann der Fall, wenn es ohne diese Prüfung zu einer Besoldung unterhalb der zu dem Zeitpunkt zustehenden Ruhensbezüge kommt.

## **Familienzuschlag**

Weiteren Änderungsbedarf gibt es auch bei dem tatsächlich, emotional und finanziell beachtlichen Bereich der Neujustierung des Familienzuschlagsrechts. Richtig ist, dass dieses über Jahrzehnte „wuchernde Rechtsgebiet“ heute nicht mehr praktikabel administrierbar ist und mit den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu den Spielräumen bei den kinderbezogenen Elementen und beim sog. schlichten Verheiratetenzuschlag eine deutliche Vereinfachung und eine dem Alimentationsprinzip folgenden Konzentration dringend geboten ist.

Der dbb begrüßt deshalb die beabsichtigten Vereinfachungen 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).

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 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 finanzschwachen Bundesländern, wie z. B. Rheinland-Pfalz, konkurrenzfähig.

Für alle 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.

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

Zur beabsichtigten „Überleitungsregelung“ bleibt anzumerken, dass der kurze Zeitraum mit festgelegten temporären Abschmelzungen unangemessen knapp ist und auch mit dem fortgeschriebenen Entwurf – trotz vehementer Kritik aller Gewerkschaften – keine Verbesserung bewirkt wird. Damit bleibt es dabei, dass gerade die Gruppe der normal im Volldienst leistenden verheirateten oder in eingetragener Lebenspartnerschaft vorhandenen Beamtinnen und Beamten ohne berücksichtigungsfähige Kinder innerhalb kurzer Zeit mit der Halbierung dieses Besoldungselements belasten werden – und sich diese Kürzung in der Versorgung fortsetzt.



Der dbb sieht daher die Notwendigkeit zu prüfen, wie eine akzeptable 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 zumindest auch die Zielsetzung eingehalten werden, im Besoldungsbereich einen umfassend nur positive Elemente enthaltenden Entwurf vorzulegen. Auch unter diesem Aspekt ist die Gegenfinanzierung kontraproduktiv.

Um den Vertrauensschutz in die Besoldungsstruktur nicht zu verletzen, fordert der dbb, dass die veränderten Regelungen nur in die Zukunft gerichtet werden und Geltung nur für nach in Kraft treten (September 2020) zu schließende Ehe, bzw. Partnerschaften entfalten. Für vorhandene Versorgungsempfänger/innen muss es eine tatsächliche Besitzstandswahrung geben. Auch die Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder ist nicht als vollwertige versorgungsrechtliche Kompensation anzusehen.

### **Personalgewinnungsprämie**

Gegenüber dem Entwurf mit Stand vom 11. Januar 2019 wurde der Anwendungsbereich zur Gewährung der Personalgewinnungsprämie ausgedehnt. Die Ergänzung bezieht sich auf die zollrelevanten und sonstigen sicherheitsrelevanten Bereiche. Der Forderung des dbb zur Öffnung für nachrichtendienstliche Bereiche sowie die allgemeine Verwaltung wurde damit jedoch nur in Teilen Rechnung getragen. Es ist für den dbb nicht nachvollziehbar, dass die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der allgemeinen Verwaltungsbereiche keine ausreichende Bedeutung beigemessen wird. Der dbb fordert insofern die Öffnung des Anwendungsbereichs dieser Regelung. Beispielhaft genannt werden soll hier der justizielle Verwendungsbereich, in dem auf der Grundlage des Pakts für den Rechtsstaat die Funktionsfähigkeit der Justiz, insbesondere bei der Strafverfolgung, sicherzustellen ist.

### **Weitere Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes**

#### **Zulage im maritimen Bereich**

Derzeit ist beabsichtigt die Vorbemerkung Nummer 9a BBesO A und B zu verändern und eine Stellenzulage nach Anlage IX erhalten auch Beamte und Soldaten in einer Verwendung als

*„Angehörige einer Besatzung anderer seegehender Schiffe, die nach Auftrag oder Einsatz überwiegend zusammenhängend mehrstündig seewärts der in § 1 der Flaggenrechtsverordnung festgelegten Grenzen der Seefahrt verwendet werden“,*

zu gewähren. Gleichzeitig ist im Entwurf einer Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes und dort in



den Änderungen der Erschwerniszulagenverordnung vorgesehen, dass die Angabe zu § 23b wird wie folgt gefasst: „§ 23b (aufgehoben)“ wird. Bei einer Streichung des § 23 b EZuLV müssten aus Sicht des dbb die Regelungsinhalte des § 23 b Absatz 1 Satz 1 i. V. m Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe b EZuLV (sonstige Eigner) in die neue Stellenzulage überführt werden.

Die bisherige Regelung in § 5 (2) EZuLV, dass für Zeiträume, für die eine Bordzulage nach § 23 b zusteht, die Zulage um die Hälfte gekürzt wird, soll durch die Änderung in Artikel 5 Nr. 3 der EZuLV entfallen. Dies ergibt sich aus Nummer 3 b) Absatz 2 der wie folgt gefasst wird:

- (2) *„Die Zulage wird nicht gewährt, soweit*
- 1. eine Vergütung nach § 50a des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt wird oder*
  - 2. der Dienst zu ungünstigen Zeiten auf andere Weise als mit abgegolten oder ausgeglichen gilt.“*

Nummer 3 c) § 5 EZuLV wird wie folgt geändert: a) Absatz 3 wird aufgehoben.

Damit würden teilweise die rechtlichen Voraussetzungen für eine neue maritime Zulage vorliegen und den dbb-Forderungen wäre bis dahin entsprochen.

Der Verlust der Bordzulage (75,17 Euro) wird durch die Erhöhung der neuen Stellenzulage nach Nr. 9a (3) Nr. 1 der Vorbemerkungen BBesO A und B von 42,94 Euro auf 60,00 Euro und dem beabsichtigten Wegfall der Konkurrenzregelung des § 5 (2) EZuLV aber keinesfalls ausgeglichen. Damit wird die Attraktivität einer Dienstverrichtung beim Wasserzolldienst deutlich verringert und der in der Anlage IX (Vorbem. Nr. 9a Absatz 3 Nummer 1) genannte Betrag in Höhe von 60,00 Euro würde für die über 300 betroffenen Wasserzöllner, die auf den seegehenden Schiffen ihren Dienst verrichten, eine extreme Verschlechterung darstellen.

### **Zulage für Beamte beim Bundeskriminalamt und bei der Bundespolizei**

Die Neufassung der Vorbemerkung Nummer 15 der BBesO A und B sieht die Einführung einer allgemeinen Verwaltungszulage für die Bundespolizei in Höhe von 90 € für den mittleren, 110 Euro für den gehobenen und 140 Euro für den höheren Dienst vor. Eine gesonderte Begründung der für eine solche Stellenzulage erforderliche höherwertige Tätigkeit erfolgt nicht. Es ergeben sich damit unterschiedliche Behandlungen und letztlich Benachteiligung für die Beamtinnen und Beamten außerhalb der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes, weshalb eine Übertragung dieser Stellenzulage auf den Bereich der Zollverwaltung mindestens jedoch auf die Sachgebiete F und die Binnenzollämter geboten ist.

Für den maritimen Bereich der Zollverwaltung sollte deshalb Ziffer 9a Absatz 3 Nummer 1 der Vorbemerkungen zu der BBesO A und B die neue maritime Stellenzulage aus Gründen



der Gleichbehandlung mit anderen Behörden prozentual in einem adäquaten Verhältnis erhöht werden, in der die Stellenzulage der Besatzungsangehörigen der Marine oder anderer Streitkräfte erhöht werden soll.

Mit der Einführung einer allgemeinen Zulage für das Bundesamt für Justiz (BfJ) würden – vergleichbar der Argumentation für BAMF, BfV, BKA, BND, BSI und ZITiS – die besonderen Funktionsanforderungen bewertet und die mit dem Dienst allgemein verbundenen Erschwernisse und Aufwendungen mit abgegolten.

Bereits bei der Einrichtung des BfJ hatte das Bundesministerium der Justiz eine allgemeine Zulage für dessen Beschäftigte gefordert. Inzwischen hat sich das Aufgabenportfolio erheblich ausgeweitet. Es ist bundesweit die einzige Einrichtung der Justiz, die auf dem Gebiet der inneren und äußeren Sicherheit zugleich umfassende Aufgaben als bereichsspezifische Besonderheit wahrnimmt. Die Abteilungen III, IV und VIII tragen aktuell im Zuge der Aufgabenwahrnehmung dazu bei, terroristische Akte zu vereiteln. Künftig kommt zudem das so genannte Drittstaatenregister hinzu, welches ebenfalls zur Eindämmung des Terrorismus eingesetzt werden soll.

Hinsichtlich der Zulagen für die Zeit der Verwendung im Außendienst ist darauf aufmerksam zu machen, dass nicht nur Beamtinnen und Beamte in der Steuer- und Zollverwaltung Prüfungsaufgaben im Außendienst wahrnehmen. Der dbb fordert daher, die Zulage sachgerecht an die Funktion/Tätigkeit im Außendienst auszurichten und allen Beamtinnen und Beamten mit Prüffunktionen, wie z.B. beim Bundesrechnungshof, zu gewähren.

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

### **Zeugenschutzdienststelle des Zollfahndungsdienstes und Zulage für besondere Einsätze**

Neben den bereits vorgenommenen Änderungen des § 22 der Erschwerniszulagenverordnung wird angeregt den Zulagatbestand des § 22 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EZuLV auf die Beamten/innen der Zeugenschutzdienststelle des Zollfahndungsdienstes (§ 2 ZSHG) und auf das Fachgebiet DVIII.C.233 im Zollkriminalamt zu erweitern. Die Beamten/innen tragen bei solchen Einsätzen die Verantwortung für den Schutz und die körperliche Unversehrtheit der in den Zeugenschutz aufgenommenen Personen. Gleichzeitig sind diese Beamten/innen auch in besonderen Gefahrenlagen. Die Aufgabe erfordert eine erhöhte Risikobereitschaft (bestehendes Entdeckungsrisiko) auch unter Einsatz von Tarnidentitäten und ein erhöhtes Maß an persönlicher Flexibilität (ständige Erreichbarkeit, Überschreiten der maximalen regelmäßigen Arbeitszeit nach der AZV, kurzfristige Einsätze) mit sich. Dafür sind die Zeugenschützer/innen entsprechend aus- und fortgebildet. Die Aufgabenstellung (Betreuung von Schutzpersonen) bringt eine erhöhte Gefährdung für die Beamten/innen der





Zeugenschutzdienststelle mit sich, da sich die gegenüber Schutzpersonen bestehende Bedrohungslage – beispielsweise durch Racheaktionen von Straftätern oder deren Umfeld – auch auf die Beamten/innen erstreckt, die somit einer permanenten Gefährdung ausgesetzt sind. Dies bedeutet für die Beamten/innen der Zeugenschutzdienststelle eine deutlich erhöhte Gefährdungslage und eine gesteigerte emotionale Belastung, da sie in belastenden Einsatzsituationen mit ihren eigenen oder auch denen der Schutzpersonen umgehen und diese begleiten müssen. Die Betreuung von Schutzpersonen (u.a. bei der Planung und Umsetzung von Zuführungen von Gericht, Familientreffen u.a.) erfordert ein konspiratives Vorgehen, was der Einsatz von Tarnpapieren (§ 5 ZSHG) unterstreicht. Die Tätigkeit erfordert den Einsatz besonderer Einsatzmittel, die denen von Spezialeinheiten vergleichbar sind und unter vergleichbaren Belastungssituationen angewandt werden müssen. Die beschriebenen Erschwernisse sollen mit der neuen Erschwerniszulage nach § 22 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EZuV in Höhe von 188 € abgegolten werden.

### **Weitere fehlende attraktivitätssteigernde Elemente**

Es werden weitere wichtige und attraktivitätssteigernde Elemente nach wie vor 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.

Mit den teilweise deutlichen Erhöhungen im Zulagenbereich wird zwar ein spürbarer und aufmerksamkeitssteigernder, allerdings nur kurzfristiger, Effekt bewirkt. Wahr ist, dass damit in Teilen nur 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.

### **Änderung der Bundeshaushaltsordnung**

Es wird eine deutlich größere Durchlässigkeit der Laufbahn des mittleren Dienstes bis A 11 oder ein vereinfachter Aufstieg in den gehobenen technischen Dienst im Rahmen der besonderen fachspezifischen Qualifizierung zumindest im technischen Dienst für unerlässlich erachtet.

Bereits heute gibt es bei der Dienstpostenbewertung Zoll eine gebündelte Bewertung A 9 m + Z – A 11 z.B. für den Dienstposten eines Zollkapitäns auf einem Küstenwachboot oder einem Boot der Küstennahen Überwachung. Analog gilt dies auch für Leitende technische Offiziere dieser Bootstypen. Dieser Besonderheit im technischen Dienst muss Rechnung getragen werden.



Wenn das Eingangsamt im mittleren nichttechnischen Dienst gem. § 23 BBesG auf A 7 angehoben werden soll, muss dementsprechend das Eingangsamt im mittleren technischen Dienst auf A 8 angehoben werden.

### **Zum Beamtenversorgungsbereich**

Die Erziehung von Kindern ist für das gute Funktionieren unserer Gesellschaft unabdingbar. Zu Recht wurde deshalb in den vergangenen Jahren die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung deutlich und wiederholt verbessert.

Dass es hierbei keinen fundamentalen Unterschied machen kann, in welchem Beschäftigungs- und damit Alterssicherungsstatus die Eltern sich während der Kindererziehung befanden, war und ist für den dbb ein wichtiges Anliegen der jüngsten Zeit.

Die Übertragung der Verbesserungen des Kindererziehungszuschlags für vor 1992 geborene Kinder in das Beamtenversorgungsrecht des Bundes – und damit Aufgreifen einer zentralen und herausgehobenen berufspolitischen Forderung des dbb zur Schließung einer Gerechtigkeitslücke bei Beamtinnen und Beamten des Bundes – ist uneingeschränkt zu begrüßen und bringt gegenüber den Beamtinnen und Beamten des Bundes eine lange Zeit eingeforderte und angemessene Wertschätzung zum Ausdruck.

Indem erbrachte Kindererziehungsleistung von Müttern und Vätern über die Grenzen der unterschiedlichen Alterssicherungssysteme künftig gleichermaßen berücksichtigt werden, wird ein bedeutsames und nachdrückliches Anliegen unserer Mitgliedschaft gesetzgeberisch umgesetzt – und mit großer Genugtuung und Wohlwollen aufgenommen.

Zudem ist dies ein starkes und wichtiges Vorbild für das Dienstrecht in denjenigen Gebietskörperschaften, in welchen bis heute eine nicht begründbare Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten mit vor 1992 geborenen Kindern besteht.

Die Neuregelung erfasst systematisch zwei unterscheidbare Fallkonstellationen.

Für die Geburt des Kindes innerhalb des Beamtenverhältnisses wurden bislang pauschal 6 Monate volle Bewertung als Ruhegehaltfähige Dienstzeit ab Geburt berücksichtigt. Dies wird sich nun deutlich verändern – und in den weit überwiegenden Fällen verbessert, weil künftig ein Kindererziehungszuschlag in Höhe von 30 Monaten (2 ½ Jahre) entsprechend den Regelungen des SGB VI gewährt wird.

Allerdings erfolgt keine Berücksichtigung von Amts wegen, sondern es bedarf der Wahrnehmung eines Antragsrechts. Allerdings wird dem Antrag stattgegeben, d. h. die Versorgungsbezüge werden neu festgesetzt, wenn die Gewährung des neuen KEZ bei gleichzeiti-



gem Wegfall der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nach altem Recht eine finanzielle Verbesserung bewirkt. Hierzu gibt der dbb zu bedenken, dass dies zeitnah einer intensiven und deutlichen Information und verständlichen Erklärung (z. B. durch Anschreiben) bedarf. Hier bietet der der dbb ausdrücklich an, diese Informationen auf allen ihm möglichen Wegen zu unterstützen.

Für die Geburt des Kindes vor der Berufung in das Beamtenverhältnis wurden bisher 12 Monate Kindererziehungszeit nach Maßgabe der Regelungen SGB VI berücksichtigt. Künftig wird hier eine deutliche Verbesserung erfolgen, weil eine Berücksichtigung von 30 Monaten- und hier Amts wegen – geregelt ist.

### **Anregung zur Verwaltungsvereinfachung**

Der dbb möchte zu diesen positiven Regelungen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung bezüglich der Höchstgrenzenberechnung nach § 50a Abs. 5 BeamtVG anregen, dass ein Verzicht auf die aufwendige rentenrechtliche Höchstgrenzenregelung vorgenommen wird. Es ist nach Sinn und Zweck der gesamten Regelungsmaterie sowie für einen transparenten und nachvollziehbaren administrativen Vollzug völlig ausreichend eine Begrenzung auf das Höchstruhegehalt insgesamt vorzunehmen. Gleichzeitig regt der dbb die Schaffung von Festbeträgen für Zuschläge an, welche zudem um einen rechnerischen VBL-Anteil erhöht werden sollten. Hierzu soll auf die Regelungen anderer Beamtenversorgungsgesetze hingewiesen werden. So haben die Länder Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen keine rentenrechtliche Höchstgrenzenregelung mehr. Zur weiteren Begründung möchte der dbb auf einen Auszug aus der Begründung der Dienstrechtsreform in NRW (2015) verweisen.

*„Im Gegensatz zu §§ 50a und 50b LBeamtVG in der Fassung vom 16. Mai 2013 sieht die landesrechtliche Regelung nur noch eine einzige Höchstgrenzenberechnung vor. Auf die rentenrechtliche Höchstgrenzenberechnung im bisherigen § 50a Abs. 5 LBeamtVG in der Fassung vom 16. Mai 2013, der auch für die Folgeparagrafen galt, wird ersatzlos verzichtet. Die bisherigen Vorschriften werden zum Zweck der Deregulierung und Verwaltungsvereinfachung durch versorgungsrechtliche Bestimmungen ersetzt. Durch das Zusammentreffen von rentenrechtlichen und versorgungsrechtlichen Grundsätzen kam es bisher in vielen Fällen zu einer mehrfach gestuften, schwer nachvollziehbaren Berechnung. Der Aufwand stand in keinem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ergebnis. Mit der Streichung der rentenrechtlichen Höchstgrenze werden die Kindererziehungs- und Pflegezeiten unabhängig davon honoriert, ob die Beamtin oder der Beamte in dieser Zeit ganz oder teilweise berufstätig war. Die gewährten Zuschläge werden durch die bisher bereits bestehende und hier übernommene besoldungsrechtliche Höchstgrenzenregelung angemessen und verhältnismäßig begrenzt“.*

---



Abschließend eine Anmerkung zu unserer Ausgangsstellungnahme vom 15. Februar 2019 bezüglich § 14 Abs. 3 Satz 5 BeamtVG: Der dbb unterstützt die erfolgte Streichung der Berücksichtigung auch etwaiger Zeiten der vordienstlichen Arbeitslosigkeit bei der 45-Jahres-Regel für den abschlagsfreien Ruhestand mit 65 Jahren als sachgerechte Änderung.

## **Zu den Änderungen der Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Verordnungen aus Anlass des BesStMG:**

### **Artikel 5 - Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**

§ 23n Zulage für besondere Erprobungs- und Versuchsarbeiten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung. Es gibt nicht nur im nachgeordneten Bereich des BMVg Erprobungs-, Reinigungs- und Versuchsarbeiten an Höchstleistungsrontgen- oder kernphysikalischen Beschleunigungsanlagen. Die Beschäftigten anderer Geschäftsbereiche des Bundes, wie z.B. in der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt, die dem BMWi untersteht, werden aktuell durch die Einschränkung in dieser Regelung klar benachteiligt. Die Personalgewinnung und -haltung für zivile technische Behörden gestaltet sich zunehmend schwieriger. Die Benachteiligung gegenüber dem Geschäftsbereich des BMVg ist nicht nachvollziehbar und muss dringend behoben werden.