



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

# Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes  
von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer  
dienstrechtlicher Vorschriften**

Berlin, 3. November 2020





## **Allgemeine Ausführungen**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf sind verschiedene regelungsbedürftige Sachverhalte im Beamtenrecht aufgegriffen worden. Ein wesentlicher Bestandteil des Gesetzgebungsverfahrens ist die Schaffung einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage im Bundesbeamtengesetz (BBG) und im Beamtenstatusgesetz (BeamStG) zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten in Bund und Ländern. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion ist die Regelung zum Erscheinungsbild angesichts der zugrundeliegenden Rechtsprechung zu begrüßen, zumal sie umfängliche Erscheinungsmerkmale von Tätowierungen bis zu religiösen oder weltanschaulichen Merkmalen umfasst und die neutrale Amtsführung in den Mittelpunkt stellt. Damit wird ein Beitrag geleistet, das Vertrauen in Neutralität und Objektivität des Handelns der Beamten zu stärken.

Die vorgesehenen Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes begegnen in ihren grundsätzlichen Inhalten, abgesehen von vereinzelter Kritik an Detailregelungen – im Wesentlichen keinen Einwänden des dbb. Dagegen werden die beabsichtigten materiellen Veränderungen im Altersgeldgesetz insgesamt als nicht unproblematisch eingeschätzt.

Bedauerlich ist, dass erneut die Forderung des dbb nach Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen, die ggf. an eine noch zu definierende Mindestbezugsdauer anknüpfen kann, nicht aufgegriffen wird und Eingang in den Gesetzentwurf findet.

Mit der Wiedereinführung würde – ohne dass es vorliegend darauf ankommt – ein in der Vergangenheit bereits vorhandener Rechtszustand wiederhergestellt. Mit den Stellenzulagen sollen – auch wenn sie nicht zum Kernbestand der Alimentation gehören – besondere körperliche und psychische Belastungen ausgeglichen werden, die auch in den Pensionszeitraum fortwirken und zum Teil auch zu einem früheren Versterben führen können (Bericht über die Beamtenversorgung des Landtags Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 2016 – vgl. Drs. 17/4412 vom 18. Oktober 2017, wonach ehemalige Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte vergleichsweise durchschnittlich drei Jahre früher versterben – dies kann auf die früheren dienstlichen Belastungen im Wechselschichtdienst und Polizeidienst zurückgeführt werden). Dementsprechend und als Ausfluss des Leistungsprinzips sind die Zulagen auch in der Versorgung zu berücksichtigen.

Die Regelung im Bundesreisekostengesetz (BKRG) ist zu begrüßen. Der dbb unterstützt den umfänglichen Ansatz, der mit dem Klimaschutzprogramm der Bundesregierung auf den Weg gebracht wurde, insbesondere den Ansatz, Klimaschutz als politische Querschnittsaufgabe zu verstehen. Daher ist die beabsichtigte Regelung konsequent.



Ebenso konsequent ist die beabsichtigte Neufassung des § 3a BKRG, die aufgrund von § 35 a VwVfG erforderlich wurde. Der dbb unterstützt die umfängliche Einführung digitaler Verfahren und hatte bereits die Einführung des § 35a VwVfG seinerzeit im Hinblick auf die Rechtsklarheit unterstützt.

## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Artikel 1 - Änderung des Bundesbeamtengesetzes**

#### **Zu Nr. 5 - § 21 BBG**

§ 21 BBG soll neu gefasst werden. In Absatz 1 wird eine ausdrückliche Rechtsgrundlage für Regel- und Anlassbeurteilungen aufgenommen; das ist aus Sicht des dbb zu begrüßen. Auch die gesetzliche Verankerung des Grundsatzes, dass Regelbeurteilungen spätestens alle drei Jahre zu erstellen sind, ist sinnvoll.

Darüber hinaus wird in Absatz 2 eine erweiterte Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung zum Erlass von Regelungen über die Grundsätze dienstlicher Beurteilungen aufgenommen. Das damit verfolgte Ziel, im Wege einer Rechtsverordnung durch einheitliche Beurteilungsvorgaben die Vergleichbarkeit von Beurteilungen auf breiter Ebene zu verbessern, ist nachvollziehbar. Von Seiten des dbb wird allerdings zu bedenken gegeben, dass Beurteilungsrichtlinien behördeninterne Besonderheiten aufgrund der Sachnähe vielfach besser abbilden können, als dies auf dem Ordnungswege möglich wäre. So sollte beispielsweise die Regelungskompetenz für Merkmale, mitwirkende Personen oder Ausnahmen von der Beurteilungspflicht weiterhin bei Dienststelle und Personalvertretung liegen.

Hingegen wird die in § 21 Abs. 2 benannte einheitliche Regelung des Verfahrens einer fiktiven Fortschreibung von Beurteilungen begrüßt.

#### **Zu Nr. 7 - § 22a BBG**

Die bisher in § 22 Abs. 5 enthaltene Regelung, wonach vor dem Wechsel in ein Amt einer höheren Laufbahngruppe eine entsprechende Qualifikation durch eine Prüfung nachzuweisen ist, wird nunmehr in § 22a Abs. 1 übernommen. Zu der Regelung ist generell anzumerken, dass das Erfordernis eines Qualifikationsnachweises durch eine Prüfung im Falle einer praxisorientierten Aufstiegsvariante mit begrenzter Ämterreichweite wie z.B. bei verkürzten Aufstiegen nach §§ 16, 16a und 17 der Bundespolizei-Laufbahnverordnung (BPollV) entfallen sollte.

#### **Zu Nr. 10 - § 61 BBG**

Mit dem neugefassten § 61 Abs. 2 BBG sowie dem im Wesentlichen gleichlautenden § 34 Abs. 2 BeamStG wird eine in Bund und Ländern einheitliche Regelung zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten getroffen. Diese Regelung ist



im Hinblick auf die zugrundeliegende Rechtsprechung zu begrüßen, zumal sie umfangreiche Erscheinungsmerkmale von Tätowierungen bis hin zu religiösen und weltanschaulichen Merkmalen umfasst und die neutrale Amtsführung in den Mittelpunkt stellt. Auch nach unserer Auffassung kann durch Erscheinungsmerkmale wie Tätowierungen oder verschiedene Variationen von Körperschmuck je nach deren Ausgestaltung die Selbstdarstellung des Beamten bzw. der Beamtin so stark betont werden, dass die amtliche Funktion in den Augen der Bürger in den Hintergrund tritt. Das sollte jedoch in jedem Fall vermieden werden im Hinblick auf das Ziel, die Achtung und das Vertrauen, das dem Amt der Beamtinnen und Beamten entgegengebracht werden, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und das Vertrauen in die Neutralität des Staates zu schützen. Gleiches gilt für religiöse oder weltanschauliche Merkmale, die objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung des Beamten oder der Beamtin zu beeinträchtigen.

Wir gehen davon aus, dass Regelungen zum Erscheinungsbild, Tätowierungen und Körperschmuck betreffend, in erster Linie dort umgesetzt werden, wo die Amtsinhaber der Uniformpflicht unterliegen. Festzuhalten ist, dass den jeweiligen obersten Dienstbehörden durch das vorliegende Gesetz ermöglicht wird, die genannten Erscheinungsmerkmale bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug einzuschränken oder zu untersagen. Jede oberste Dienstbehörde kann folglich für ihren jeweiligen Bereich entscheiden, ob und wenn ja, inwieweit Einschränkungen oder Untersagungen erforderlich sind. Es kommt daher maßgeblich darauf an, wie die obersten Dienstbehörden mit dem ihnen eröffneten Entscheidungsspielraum umgehen. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass den unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Laufbahnen in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird.

Zudem ist anzuführen, dass beispielsweise in der Bundesverwaltung einer Verbeamtung vielfach eine – durchaus auch längere – Beschäftigung als Tarifbeschäftigte/r vorausgehen kann. Sollten für den jeweiligen Beschäftigungsbereich von der obersten Dienstbehörde Regelungen zum Erscheinungsbild für Beamtinnen und Beamten getroffen worden sein, würden je nach Status unterschiedliche Maßstäbe gelten, was im Einzelfall nicht unproblematisch sein könnte.

Im Weiteren übermitteln wir die Forderung aus unseren Mitgliedsverbänden, einheitliche Maßstäbe zu setzen. Bereits im Gesetzestext solle daher ein unangemessenes Erscheinungsbild sehr deutlich formuliert und Interpretationsspielräume nicht zugelassen werden. Daneben solle auch berücksichtigt werden, dass Tätowierungen und Körperschmuck mittlerweile in der Gesellschaft angekommen seien und damit auch bei Beamtinnen und Beamten verbreitet seien. Insoweit habe es bislang überwiegend keine rechtlichen Vorgaben gegeben. Deshalb könne nicht erwartet werden, dass vorhandener Körperschmuck unkenntlich gemacht bzw. im Sommer bedeckt werde. Dies führe zu einer Ungleichbehandlung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die nicht tätowiert seien. Auch insoweit werden klare Regelungen und Anpassungen unter Berücksichtigung der bislang geltenden Vorschriften und gesellschaftlich anerkannten Verhaltensweisen gefordert.



Darüber hinaus ist aus Sicht des dbb festzustellen, dass die allgemeine gesellschaftliche Anschauung und damit die gesellschaftliche Akzeptanz insbesondere im Hinblick auf Tätowierungen oder Körperschmuck einem stetigen Wandel unterliegen. Sind im Bereich einer obersten Dienstbehörde solche Erscheinungsmerkmale eingeschränkt oder untersagt worden, hat diese nach unserer Einschätzung die weitere Entwicklung zu beobachten und zu überprüfen, ob die Einschränkung oder Untersagung noch zeitgemäß ist und ob eine Einschränkung der Persönlichkeitsrechte weiterhin gerechtfertigt ist. Falls sich zu einem späteren Zeitpunkt herausstellen sollte, dass die zugrundeliegenden Annahmen nicht mehr zutreffen, sollten die Regelungen angepasst werden. Wir regen daher an, einen solchen Hinweis in § 61 Abs. 2 BBG und § 34 Abs. 2 BeamtStG rechtlich zu verankern.

### **Über den Regelungsinhalt des vorliegenden Gesetzentwurfs hinausgehende Forderung zum BBG**

Es wird angeregt, § 78a Abs. 1 BBG dahingehend zu ergänzen, dass auch Schmerzensgeldansprüche von Beamtinnen und Beamten gegen einen Dritten erfasst werden, die aufgrund der Einsatzsituation vor einem ausländischen Gericht erstritten werden mussten.

### **Artikel 2 - Änderung des Beamtenstatusgesetzes**

#### Zu Nr. 5 - § 27 BeamtStG

Nach § 27 Abs. 1 (neu) ist von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit künftig abzusehen, wenn die Beamtin oder der Beamte begrenzt dienstfähig ist. Insoweit wird § 27 Abs. 1 an die Formulierung des § 45 Abs. 1 S. 1 BBG angeglichen.

Der dbb begrüßt die Angleichung der Vorschriften von BeamtStG und BBG ausdrücklich, da in der statusrechtlich relevanten Bewertung der Frage, wie im Falle der begrenzten Dienstfähigkeit vorzugehen ist, ein einheitliches Handeln in Bund und Ländern geboten ist. Auch wird auf Länderebene eine zwischen Behörden und Unterbehörden bisher unter Umständen mögliche Ungleichbehandlung von Personen, die aus unterschiedlichen Gründen ihre volle Dienstfähigkeit verloren haben, aber trotzdem noch wertvolle Arbeit leisten können, verhindert.

#### Zu Nr. 6 - § 34 Abs. 2 BeamtStG

Mit dem neuen § 34 Abs. 2, der bis auf die Rechtsverordnungsermächtigung dem Wortlaut des neuen § 61 Abs. 2 BBG entspricht, macht der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch, statusrechtlich einen einheitlichen Rahmen zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten in den Ländern zu schaffen. Im Weiteren verweisen wir auf unsere Ausführungen zu § 61 Abs. 2 BBG.



#### Zu Nr. 6 - § 34 Abs. 3 BeamStG:

Mit dem neuen § 34 Abs. 3 wird in das BeamStG eine dem § 61 Abs. 3 BBG (ehemals Absatz 2) entsprechende Regelung aufgenommen. Danach besteht eine Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhaltung oder Fortentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten.

Grundsätzlich ist das Signal nachvollziehbar, die Qualifizierungsverpflichtung für Beamtinnen und Beamte im Hinblick auf das immer wichtiger werdende lebenslange Lernen stärker zu betonen. Auch ist die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen zu begrüßen. Jedoch wird den Beamtinnen und Beamten eine Pflicht auferlegt, deren Erfüllung nicht allein in ihrer Sphäre liegt. Vielmehr sind sie darauf angewiesen, dass der Dienstherr entsprechende Angebote und Möglichkeiten in ausreichendem Umfang vorhält. Eine unverschuldete Pflichtverletzung gilt es zu vermeiden. Deshalb schlagen wir folgenden Satz 2 als Ergänzung vor: „Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen für die Fortbildung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen.“ Dies gilt ebenso für den insoweit gleichlautenden § 61 Abs. 3 BBG.

#### **Artikel 4 – Änderung des Bundespolizeibeamtengesetzes**

##### Zu Nr. 1 - § 3 BPolBG

In § 3 Abs. 1 werden im Bereich der Bundespolizei weitere Laufbahnen eingerichtet. Eine Erweiterung um die spezialisierten Funktionen innerhalb der Bundespolizei ist zeitgemäß und wird grundsätzlich begrüßt. Auf diesem Wege wird die Attraktivität für eine spezialisierte Verwendung in der Bundespolizei für Nachwuchskräfte weiter gesteigert. Mit der Einrichtung eigenständiger spezialisierter Laufbahnen wie z.B. dem mittleren allgemeinen Polizeivollzugsdienst, dem mittleren polizeiärztlichen Dienst, dem mittleren technischen Polizeivollzugsdienst oder dem mittleren nautischen Polizeivollzugsdienst dürfte ein Wechsel aus der einen in eine andere Laufbahn des mittleren Dienstes in der Bundespolizei künftig nur unter den Voraussetzungen des § 42 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) möglich sein. Das heißt, es müsste eine Qualifizierung zum Erwerb der Befähigung durchlaufen werden, die am Beispiel des mittleren Dienstes gemäß § 42 Abs. 2 Nr. 2 BLV ein Jahr nicht unterschreiten darf. Eine erneute Laufbahnprüfung ist hingegen nicht erforderlich. Nach unserer Einschätzung müsste im Falle eines Laufbahnwechsels innerhalb der Bundespolizei aufgrund der polizeifachlichen Kenntnisse die Mindestqualifizierungszeit ausreichend sein.

Darüber hinaus sollte nach Einschätzung unserer Mitgliedsgewerkschaft DPoIG Bundespolizeigewerkschaft die Unterscheidung in Laufbahnen in der Bundespolizei, im kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst des Bundes und beim Deutschen Bundestag aufgehoben werden. Dies hat mehrere Gründe:



- Der Grad der Spezialisierung im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung durch die Bundespolizei (BPOLI KB und ErmD der BPOLI) hat inzwischen ein Ausmaß erreicht, das schon jetzt, mindestens aber in absehbarer Zeit, ähnlich wie im technischen, nautischen oder ärztlichen Dienst eine eigene Laufbahn erfordert. Durch die Aufhebung der behördlichen Trennung wäre ein Übergang in diese Laufbahnen jetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt problemlos möglich. Die Laufbahn des mittleren Kriminaldienstes wäre in diesem Fall zu ergänzen.
- Die jüngsten Ereignisse am Deutschen Bundestag lassen Zweifel zu, ob die Übertragung der Polizeigewalt an den Präsidenten des Deutschen Bundestages noch zeitgemäß ist. Nach unserer Ansicht sollte die Bundespolizei, in deren Aufgaben im § 5 der Schutz der Bundesorgane ohnehin normiert ist, diese Aufgabe vollständig übertragen bekommen. Dies würde in einer Situation, wie sie sich im Zuge der ausufernden Kundgebung jüngst ergeben hat, eine taktisch entscheidende Schnittstelle beseitigen und der Bundespolizei ermöglichen, stets mit ausreichenden Kräften im Innen- und Außenbereich des Deutschen Bundestages präsent zu sein.

## **Artikel 5 – Änderung des Altersgeldgesetzes**

Mit den vorgesehenen Änderungen im Altersgeldgesetz sollen wesentliche Parameter der bei In-Kraft-Treten des Gesetzes im Jahr 2013 als erforderlich und angemessen befundenen materiellen Differenzierungen des Altersgeldes gegenüber der Versorgung eines Lebenszeitbeamten beseitigt/nivelliert werden.

Der dbb ist – nicht zuletzt im Hinblick auf die jüngste oberstgerichtliche Rechtsprechung zum Altersgeld des Bundes (BVerwG 2 C 9.19, BVerwG 2 C 10.19) – überrascht von der Reichweite der gesetzgeberischen Veränderungen.

Der dbb ist der Auffassung, dass die mit dem Gesetzentwurf erfolgten Zielsetzungen zum Altersgeld bereits mit dem geltenden Recht erreicht wurden.

### Zu Nr. 2 - § 3 AltGG

Das Erfordernis der Anspruchsentstehung von bislang mindestens 7 Dienstjahren, davon 5 im Bundesdienst, soll auf mindestens 5 Dienstjahre, davon 3 im Bundesdienst, abgesenkt werden.

Die Reduzierung der bislang gegenüber anderen Alterssicherungssystemen restriktiveren Voraussetzungen im Hinblick auf die Anspruchsentstehung ist im Hinblick auf europäisches Recht nachvollziehbar. Eine Harmonisierung der grundsätzlichen sog. Wartezeit mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung auf 5 Jahre findet aus diesem Grund die Zustimmung des dbb; eine



weitere Reduzierung auf 3 Jahre gemäß den Regelungen in der betrieblichen Altersversorgung erscheint nicht angezeigt.

Im Hinblick darauf, dass zukünftig 3 Jahre im Bundesdienst genügen sollen, sofern 5 Jahre insgesamt erreicht werden, gibt der dbb zu bedenken, dass aus Gründen der Gleichbehandlung dann auch eine Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises nach § 1 AltGG auf Beamte auf Probe nicht fernliegend ist.

Die in der Entwurfsbegründung genannte Einschätzung, durch Reduzierung der Wartezeiten würde eine (weitere) Attraktivitätssteigerung des Bundesdienstes erfolgen/bezweckt werden, teilt der dbb nicht und hält dies vielmehr für kaum vereinbar mit den Grundzügen der eigenständigen Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums mit seinem Lebenszeit-, Leistungs- und Alimentationsprinzip. Im Hinblick auf die verfassungsrechtlich festgeschriebene Sonderstellung des Berufsbeamtentums bei der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben ist die Ermöglichung eines „Schnupper-Beamtenendienstes“ mit erleichterten Ausstiegs- und Wechselmöglichkeiten aber „Mitnahme der Alimentation, obwohl das Berufsbeamtentum freiwillig beendet wird“ kein sinnhaftes Anliegen. Zur einer gewollten Steigerung der Attraktivität des Bundesdienstes gibt es andere, rechtlich uneingeschränkt zulässige und systemkonforme Regelungsmöglichkeiten. Dazu hat der dbb Ansätze und Vorschläge, beispielsweise diejenigen, welche zuletzt im Rahmen der Umsetzung des Besoldungsstrukturen-Modernisierungsgesetzes im letzten Jahr offengeblieben sind.

Die Ausgestaltung der ausgenommenen Zeiten bei der Erfüllung der 3-jährigen Wartezeit (Abordnung, Zuweisung, Beurlaubung) begegnet dagegen keinen grundlegenden Bedenken.

#### Zu Nr. 4 - § 4 AltGG

Die bisherige Faktorisierung der Höhe des Altersgeldes mit 0,85 zum Zwecke der Reduzierung der altersgeldfähigen Dienstbezüge um 15 Prozent gegenüber den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen eines regulären Lebenszeitbeamten war und ist ein richtiges und notwendiges zentrales Element der Altersgeldregelungen des Bundes. Richtigerweise wurde diese relevante Detailregelung bei der Schaffung eines Altersgeldanspruchs unlängst im Landesrecht (Mecklenburg-Vorpommern) übernommen.

Der dbb sieht die beabsichtigte Beseitigung der materiellen Differenzierung zwischen Altersgeld und Beamtenversorgung mit gewisser Skepsis.

Materiell-rechtlich ist das zur Begründung herangeführte europäische Recht (Art. 45 EUV) mit weitergehendem Verweis auf die Rechtssache Pöpperl im Hinblick auf ein Ausscheiden aus dem Beamtendienst mit anschließendem beruflichen Wechsel in einen Mitgliedsstaat der Europäischen Union maßgeblich. Hierzu wird explizit auf die aus Sicht des dbb mit höherem Recht vereinbare Regelung des





Art. 99a BayBeamtVG – und darüber hinaus auf die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom Februar dieses Jahres (BVerwG 2 C 9.19, BVerwG 2 C 10.19) hingewiesen. Ein eventuell beabsichtigtes „Zuvorkommen“ gegenüber gegebenenfalls noch weitergehender EuGH-Rechtsprechung ist unnötig, rechtlich bedenklich und auch als spekulativ zu betrachten.

Wesentlicher ist jedoch die in der Begründung vertretene Auffassung, dass durch den Wegfall des 15%igen Abschlags bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Beamtendienst die Strukturprinzipien des Beamtenrechts gestärkt würden. Das ist unrichtig im Hinblick auf das Lebenszeit-, Leistungs- und Alimentationsprinzip – als Grundlage des eigenständigen Alterssicherungsrechts des Berufsbeamtentums. Denn die gesetzgeberische Maßnahme würde eine Abkehr von Strukturprinzipien des Beamtenversorgungsrechts bedeuten: Diese sind eine klar ausgeprägte rechtliche Eigenständigkeit, welche an das grundsätzlich vorgesehene Lebenszeitprinzip und die gesonderte, lebenslange Alimentationsverpflichtung durch den Dienstherrn anknüpft – und deshalb auch gerade in diesem Leistungsumfang ausgestaltet ist.

Dadurch, dass diese an einem Regelbeamtenverhältnis ausgerichtete Altersversorgung mit Vollversorgungscharakter auch nahezu in gleicher materieller Substanz bei zeitweiligen Beamtenverhältnissen, welche auf Veranlassung der Beamten beendet worden sind, gewährt werden sollen, werden die verfassungsrechtlichen hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Auffassung des dbb geschwächt und relativiert.

Ebenfalls kritisiert werden muss der in der Begründung angeführte Umstand, dass in den Jahren 2016 bis 2018 lediglich 115 Inanspruchnahmen des Instituts des Altersgeldes erfolgten und ein befürchtete Abwanderung qualifizierter Beamter des Bundes nicht erfolgt sei. Hier ist die Frage zwingend, warum dann als Konsequenz die Abwanderung qualifizierter Beamter durch eine materielle Verbesserung der Altersversorgung bei selbstbestimmten, freiwilligem Ausscheiden befördert werden soll? Dass der bisherige Abschlag gewissermaßen „eine negative Bindungsprämie“ für etwaig betroffene Beamte darstellt, dürfte außer Frage stehen.

Festzuhalten bleibt für den dbb, dass die bisherige 85 %-Ausgestaltung des Altersgelds des Bundes im Hinblick auf die gewünschte Beseitigung der Einbußen bei der obligatorischen Nachversicherung eine durchaus angemessene und verhältnismäßige Regelung darstellt. Die Notwendigkeit einer Streichung ist aus den oben angeführten Gründen eher skeptisch zu bewerten.



## **Artikel 6 – Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes**

### Zu Nr. 3 - § 31 BeamtVG

Die Neufassung des § 31 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes wird als erforderliche Schließung einer Regelungslücke ausdrücklich begrüßt, welche auch im Unfallversicherungsrecht nachvollzogen werden sollte.

Allerdings sollten nach unserem Dafürhalten zusätzlich auch vertretbare Umwege, die zur Betreuung oder Pflege eines Familienangehörigen oder einer anderen zu betreuenden/pflegenden Person auf dem Weg von oder zum Dienst gemacht werden, in den Katalog aufgenommen werden. Dies ist im Lebensalltag vieler Beamter inzwischen sicher ähnlich häufig anzunehmen wie das Bringen und/oder Abholen von Kindern.

### Zu Nr. 8 - § 49 BeamtVG

Die Möglichkeit den Antrag auf Versorgungsauskunft nach § 49 elektronisch einzureichen, ist im Zuge der laufenden Digitalisierung der Bundesverwaltung sachgerecht und zeitgemäß und findet die Zustimmung des dbb. Ebenso wird die Änderung des maßgeblichen Zeitpunkts für die Versorgungsauskunft befürwortet. Zudem wird bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass das Thema der gewollten Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung (Stichwort: Gesetz Digitale Rentenübersicht) so frühzeitig wie möglich antizipiert werden muss.

Wir plädieren deshalb deutlich auf eine Erweiterung der Versorgungsauskunft im Hinblick auf die Erfüllung der Voraussetzungen für einen vorzeitigen abschlagsfreien Ruhestand ab Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Frage, zu welchem Zeitpunkt ein abschlagsfreier Ruhestand möglich wäre, stellt sich insbesondere bei sogenannten Misch-Erwerbsbiographien. Zahlreiche Beamtinnen und Beamte haben aufgrund früherer rentenversicherungspflichtiger Beschäftigung auch Anspruch auf Rente aus der GRV bzw. verfügen über rentenrechtliche Zeiten, die auf die 45-jährige Dienstzeit anzurechnen sind.

Zudem bitten wir um möglichst umfassende Berücksichtigung auch im Rahmen der im Prozess befindlichen Bereitstellung der Online-Versorgungsauskunft des Bundes.

### Zu Nr. 9 - § 53 BeamtVG

Die Vereinheitlichung der summarisch-jahresdurchschnittlichen Berücksichtigung von Erwerbseinkommen mit derjenigen beim Erwerbseinkommen erscheint nicht geboten, begegnet jedoch keinen durchgreifenden Bedenken, falls es der Verwaltungsvereinfachung dienen kann.



### Zu Nr. 10 - § 55 BeamtVG

Die vereinheitlichende Eröffnung der Wahlmöglichkeit, im Wege der Abführung des vom Beamten erhaltenen Kapitalbetrags an den Dienstherrn eine Durchführung der Ruhensregelung nach Maßgabe des rechnerischen Betrags einer laufenden Rentenzahlung zu vermeiden, findet die Zustimmung des dbb.

### Zu Nr. 11 - § 55a BeamtVG (neu)

Die Schaffung einer weiteren Ruhensregelung für den Fall des Bezugs einer Abfindungsleistung (vornehmlich „gemünzt“ auf Art. 99a BayBeamtVG) ist eine gesetzgeberische und bürokratische Konsequenz des immer weitergehenden föderalisierten Beamtenversorgungsrechts und im Ergebnis – trotz recht geringer Anwendungswahrscheinlichkeit – sachgerecht.

### Zu Nr. 16 - § 107e BeamtVG

Vorweg sei der Hinweis gestattet, das § 107e BeamtVG in seiner bisherigen Fassung durch das Gesetz vom 25. Mai 2020 bereits rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt wurde und mit Wirkung zum 1. Januar 2021 aufgehoben wird. Inwiefern nunmehr mit diesem Gesetz eine andere Fassung des § 107e BeamtVG rückwirkend zum 1. Januar 2020 geschaffen werden kann, erscheint aus formalen Gründen durchaus zweifelhaft.

Inhaltlich findet die (aus dem Sozialgesetzbuch VI) vorgesehene wirkungsgleiche Übertragung der Verlängerung der Höchstbezugsdauer von Waisenrenten auf das beamtenrechtliche Waisengeld wegen CoVID19-bedingter Verzögerung/Verlängerung einer Ausbildung die Zustimmung des dbb. Eine solche Regelung ist folgerichtig und entspricht vollumfänglich dem Sinn und Zweck der Ausnahmevorschrift § 61 Abs. 2 BeamtVG zur Regelbezugsdauer von Waisengeld.

## **Artikel 7 – Weitere Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes**

Die Neufassung des § 107e BeamtVG mit Wirkung zum 1. Januar 2021 ist inhaltlich zu begrüßen, allerdings erscheint die formalrechtliche Umsetzung für das laufende Jahr 2020 nicht unproblematisch (siehe bereits unter Art. 6 Nr. 16). Es wird darüber hinaus angeregt, den Regelungsgehalt in § 61 Abs. 2 BeamtVG selbst unterzubringen.



## **Zu Artikel 9 - Änderung des Bundesreisekostengesetzes**

### Zu Ziffer 2

Darüber hinaus, ist aus unserer Sicht auch die Regelung im Bundesreisekostengesetz zu begrüßen. Der dbb unterstützt den umfänglichen Ansatz, der mit dem Klimaschutzprogramm der Bundesregierung auf den Weg gebracht wurde, insbesondere den Ansatz, Klimaschutz als politische Querschnittsaufgabe zu verstehen. Daher ist die beabsichtigte Regelung konsequent. Allerdings sind sowohl das Adjektiv „freiwillig“ und der Begriff „notwendigen Kosten“ in Ziffer 2a) für verschiedenste Interpretationen offen. Die Umsetzung des Klimaschutzprogramms bedarf eindeutiger Regelungen, sowohl aus umweltpolitischen Aspekten, als auch um für die betroffenen Beamtinnen und Beamten Klarheit zu schaffen, wie umweltgerechte Dienstreisen ausgestaltet werden können und wie die anfallenden Reisekosten abgerechnet werden.

### Zu Ziffer 3

Ebenso konsequent ist die neu vorgesehene Regelung des § 3a BKRG, die aufgrund von § 35a VwVfG erforderlich wurde. Der dbb beamtenbund und tarifunion befürwortet grundsätzlich alle Formen und Möglichkeiten zu einheitlichen und vereinfachten Anwendungen. Mit Blick auf die Vereinfachung und der daraus resultierenden Klarheit für die Anwender wird der vollständig automatisierte Erlass des Bescheides über die Reisekostenvergütung positiv bewertet. Der dbb unterstützt die umfängliche Einführung digitaler Verfahren und hatte die Einführung des § 35a VwVfG seinerzeit im Hinblick auf die Rechtsklarheit unterstützt. In diesem Zusammenhang fordern wir aber auch, dass die Kolleginnen und Kollegen entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bekommen müssen.

## **Kompensation**

Im Hinblick auf das Klimaschutzprogramm stellt sich die Frage, ob die Bundesregierung neben der erwartenden Minimierung von Emissionen einen weiteren Beitrag zur Nachhaltigkeit bei der Durchführung von Dienstreisen leisten kann. So erwägt die Bundesregierung in ihrem Programm zur Umsetzung des Klimaschutzplans 2050 (Drs. 19/13900) bei der Nutzung des eigenen PKW für Dienstreisen eine CO<sub>2</sub>-Kompensation durch den Reisenden als Nebenkosten zu erstatten. Bei Flugreisen könnte die Zahlung einer CO<sub>2</sub>-Kompensation erfolgen. Für diese Ausgleichszahlungen sind entsprechende Titel im Haushaltsplan vorzusehen.