

position

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

Entwurf eines Gesetzes für ein Brandenburgisches Beamtenrechtsneuordnungs- Ergänzungsgesetz (BRN-ErgG)

Zweite Stellungnahme des DGB

Herausgeber:
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Keithstraße 1+3
10787 Berlin
www.beamte.berlin-brandenburg.dgb.de

Stand des Gesetzentwurfes: 18. Oktober 2012
Stand der Stellungnahme: 21. Dezember 2012

Rückfragen:
Alexander Haas
(030) 212 40 -200
(0151) 18 24 14 20
alexander.haas@dgb.de

Zusammenfassung

Im Mittelpunkt des vorliegenden Entwurfes eines „Gesetzes über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg“ (BRN-ErgG) steht die Anhebung der Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Regelfall auf 67 Jahre und auf 62, 64 bzw. 65 Jahre in den mittleren, gehobenen bzw. höheren Vollzugsdiensten der Polizei, Feuerwehr und der Justiz.

Die Anhebung der Pensionsaltersgrenzen war in den letzten Monaten Gegenstand zahlreicher politischer Aktivitäten unter Beteiligung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Berlin-Brandenburg und dessen Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes. Wir danken allen, die daran mitgewirkt haben, dass der Gesetzentwurf vom Juli 2012 hinsichtlich der Altersgrenzen verändert wurde. Gleichwohl sieht der Gesetzentwurf nach wie vor die bundesweit schärfste Anhebung der Altersgrenzen vor (siehe Überblick im Anhang) und findet daher unsere nachdrückliche Kritik.

Die Pension erst mit 67 ist so falsch wie die Rente erst mit 67. Wie bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so erreichen auch die Beamtinnen und Beamten überwiegend schon die derzeit geltenden Altersgrenzen nicht. Bei denjenigen Kolleginnen und Kollegen die dennoch auch bis zu den erhöhten Altersgrenzen durchhalten, führt die Pension mit 67 zu Mehrkosten für den Haushalt (siehe 7.). Bei allen anderen ist die Pension mit 67 eine Pensionskürzung (siehe 15. bis 19.), so wie die Rente mit 67 eine Rentenkürzung darstellt. Statt einer Angleichung nach unten, laden wir die Brandenburgische Landesregierung und die politischen Parteien ein, gemeinsam mit uns dafür zu streiten, dass die „Rente mit 67“ rückgängig gemacht wird.

Die LINKE kämpft auf Bundesebene generell gegen die Rente und Pension mit 67. Die SPD hat auf Bundesebene Bedingungen für eine Anhebung der Altersgrenzen formuliert (siehe 3.), sich gegen ein Mindestalter beim abschlagsfreien Ausscheiden nach 45 Versicherungs-/Dienstjahren ausgesprochen (siehe 16.) und den abschlagsfreien Renten-/Ruhestandseintritt wegen Erwerbs-/Dienstunfähigkeit gefordert (siehe 17.). Wir appellieren an die Landesregierung und die Koalition, nicht nur auf das Rentenrecht des Bundes zu verweisen, sondern dort, wo das Land die Gesetzgebungsbefugnis hat, aus dem Fehler der Rente mit 67 zu lernen und entsprechend ihrer Beschlusslagen das Recht zu gestalten.

In der Entwurfsfassung vom Juli waren noch keine Regelungen im Versorgungsrecht enthalten. Wir nehmen daher mit dieser (zweiten) Stellungnahme erstmals zu den vorgesehenen

Abschlagsregelungen Stellung. Sie offenbaren die soziale Härte für die Kolleginnen und Kollegen, die oftmals nicht länger arbeiten können und daher von Antragsaltersgrenzen Gebrauch machen. Ein sozialverträgliches vorzeitiges (bzw. im Vergleich zum geltenden Recht altersgleiches) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sieht anders aus.

Im Geltungsbereich der allgemeinen Altersgrenze von 67 Jahren erhöhen sich bei einem Eintritt in den Ruhestand zwischen dem 63. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Abschläge um 7,2 Prozentpunkte auf bis zu 14,4 Prozent – selbst bei einer Dienstzeit von mindestens 45 Jahren (siehe 15.).

Eine Dienstzeit von 45 Jahren wirkt im Vollzugsdienst gar nicht abschlagsmindernd – Akademikerinnen und Akademiker hingegen werden benachteiligt, weil ihre Ausbildungszeiten nicht angerechnet werden (siehe 16.).

Obwohl die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit unfreiwillig geschieht und vom Einzelnen nicht beeinflussbar ist, will die Landesregierung die Grenzen für das abschlagsfreie Ausscheiden hier ebenfalls anheben. Im Vollzugsdienst geht sie sogar so weit, im Ergebnis für Dienstunfähige die gleichen Abschläge festzusetzen, wie für freiwillig vorzeitig in den Ruhestand getretene Kolleginnen und Kollegen (siehe 17.).

Für Schwerbehinderte steigen die Abschläge nach der vorliegenden Entwurfsfassung auf bis zu 18 Prozent. Eine Regelung für geringere Abschläge nach 40 oder 45 Dienstjahren besteht nicht (siehe 19.).

Die immer noch massive Anhebung der Altersgrenzen für die Kolleginnen und Kollegen der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzuges gefährdet nicht nur deren soziale und gesundheitliche Situation (siehe 5.), sondern auch die Zuverlässigkeit öffentlicher Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger (siehe 6.) und ist von uns angesichts der realen Belastungen dieser Berufe nicht zu rechtfertigen.

Trotz oftmals gleicher Tätigkeit sollen Vollzugsbeamtinnen und -beamte im mittleren, gehobenen und höheren Dienst in unterschiedlichem Alter in den Ruhestand treten (siehe 8.).

Für den gehobenen Vollzugsdienst soll die Anhebung um 4 Jahre auf 64 Jahre ausnahmsweise auf 62 Jahre halbiert werden, sofern über zehn Jahre eine „große“ oder „kleine“ Wechselschichtzulage gezahlt oder in einem bestimmten Verwendungsbereich gearbeitet wurde.

Die Abgrenzungen sind willkürlichen: Z.B. die Belastungen im so genannten „Dienst zu unregelmäßigen Zeiten“ sind nicht anders zu bewerten als im Wechselschichtdienst (siehe 9.). Teilweise wird seitens des Dienstherrn bewusst ein Arbeitszeitmodell knapp unterhalb der Grenze zur „kleinen“ Wechselschichtzulage praktiziert, um keine höheren Zulagen zahlen zu müssen – diese Kolleginnen und Kollegen würden doppelt getroffen.

Bei der Berechnung der individuellen Altersgrenze im gehobenen Vollzugsdienst werden Beamtinnen und Beamte, die gegen Ende ihrer Dienstzeit noch Anrechnungszeiten „sammeln“, strukturell benachteiligt und müssen willkürlich bis zu drei Monate länger arbeiten als solche, die bereits früher ihre Anrechnungszeiten absolviert haben (siehe 10.).

Die Ermittlung der individuellen Altersgrenze im gehobenen Vollzugsdienst sorgt außerdem für eine überbordende Bürokratie (siehe 11.) und macht bestimmte Tätigkeitsbereiche unattraktiv, da sie nicht zu einem früheren Ruhestandseintritt führen (siehe 12.). Dort ist ein Fachkräftemangel zu befürchten.

Hinsichtlich des Laufbahnrechts bleiben viele Herausforderungen ungelöst. Eine höhere Durchlässigkeit wird nur bruchstückhaft hergestellt (siehe 22. ff). Das Land verharnt in überkommenen starren Vorstellungen des Laufbahnprinzips statt den Landesdienst wie der benachbarte Stadtstaat in Richtung einer beschäftigtenorientierten Personalentwicklung (siehe 30.) zu modernisieren. Auch bei der Effektivierung der Fortbildungspolitik sehen wir noch Handlungsbedarf (siehe 31.). Für die neu eingeführten Überlappungsbereiche besteht teilweise kein Anspruch mehr auf Zahlung einer allgemeinen Stellenzulage (siehe 24.).

Anhebung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand

Im Mittelpunkt des Gesetzesvorhabens steht die Anhebung der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte auf 67 Jahre.

1.) Die Pension erst mit 67 - so falsch wie die Rente erst mit 67!

Der DGB lehnt die Anhebung von Altersgrenzen für den Eintritt in die Rente bzw. den Ruhestand generell ab. Aus Sicht des DGB handelt es sich um Maßnahmen, die allein zu Kürzungen von Renten- bzw. Versorgungsansprüchen führen, solange Altersgrenzen realistisch nicht erreichbar sind. Dies ist Ergebnis einer verfehlten Politik der Altersvorsorge. Für eine zukunftsgerichtete und gerechte Politik sind andere Entscheidungen nötig: Da die Alterung der Gesellschaft und die niedrige Geburtenrate gesamtgesellschaftliche Phänomene darstellen, müssen die Folgen auch von der Gesamtgesellschaft getragen werden. Die Rente mit 67 und die Pension mit 67 übertragen durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und des Ruhestandseintrittsalters die Last allein den Beschäftigten und den Rentner/innen bzw. Versorgungsempfänger/innen.

2.) Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze

Die überwiegende Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gesundheitlich und unter den Anforderungen des modernen Erwerbslebens gar nicht in der Lage, ihrem Vollerwerb bis zum 67. Lebensjahr nachzukommen. Dies trifft ebenso für Beamtinnen und Beamte und insbesondere diejenigen des Polizeivollzugsdienstes, der Feuerwehr und des Justizvollzuges zu. Bereits jetzt erreichen Beamtinnen und Beamte die Altersgrenze von 65 Jahren nicht, sondern werden mit durchschnittlich unter 63 Jahren in den Ruhestand versetzt; bei Polizei, Justizvollzug und Feuerwehr liegt das durchschnittliche Alter beim Eintritt in den Ruhestand ebenfalls mehr als zwei Jahre unterhalb der jeweiligen Altersgrenze.

Um der steigenden Lebenserwartung und dem damit verbundenen längeren Pensionsbezug zu begegnen, ist nicht die Altersgrenze die geeignete Stellschraube, vielmehr muss es darum gehen, Dienstunfähigkeit und einen vorzeitigen Ausstiegs aus dem aktiven Dienstverhältnis aus gesundheitlichen Gründen zu verhindern. Um steigende Versorgungsausgaben zu vermeiden, bedarf es eines Gesamtkonzeptes, um überhaupt dafür zu sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen die bisherigen Altersgrenzen tatsächlich gesund und leistungsfähig erreichen können. Es bedarf eines verbindlichen Bündels von Maßnahmen, das neben einem verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem einen konsequenten präventiven Gesundheitsschutz und

bessere Maßnahmen der Gesundheitsförderung beinhaltet. Dazu gehört ebenso ein effektives und von allen Beteiligten getragenes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie ein umfassendes betriebliches Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzept, das lebensbegleitende, berufliche Entwicklungsperspektiven fördert, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote auch gerade für ältere Beschäftigte schafft und damit ein lebenslanges Lernen in der betrieblichen Realität implantiert. Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss gelebt werden. Um spürbar mehr Beschäftigung älterer Beamtinnen und Beamten zu erreichen und ein gesundes Arbeiten bis zum Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Pensionsaltersgrenze zu ermöglichen, müssen entsprechend alters- und altersgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Der vorliegende Gesetzentwurf wird das Gegenteil bewirken. Der in Folge von Stellenabbau, Arbeitsverdichtung und Arbeitshetze hohe Krankenstand belastet schon jetzt die Kolleginnen und Kollegen, die nicht krank geschrieben sind. Diese Belastung wird steigen. Zur Vermeidung hoher Abschlüsse werden viele dauerhaft erkrankte Kolleginnen und Kollegen darauf hinwirken, nicht vor Erreichen ihrer Altersgrenze wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt zu werden. Es bleibt zu befürchten, dass sich nicht wenige mit kurzen Unterbrechungen von einer Krankmeldung zur nächsten „durchschleppen“. Die Arbeitskraft dieser Kolleginnen und Kollegen wird durch die Anhebung der Altersgrenzen in den Dienststellen für einen noch längeren Zeitraum fehlen und die verbliebenen Kolleginnen und Kollegen durch Mehrarbeit belasten.

3.) Renten- und Pensionskürzungen

Vor diesem Hintergrund ist die Pension mit 67 eine reine Pensionskürzung – so wie die Rente mit 67 eine Rentenkürzung darstellt. Die Aussage, dass die Anhebung der Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte wegen einer angestrebten möglichst weitgehenden Gleichbehandlung der Statusgruppen erfolgt, wollen wir so nicht stehenlassen. Eine Gleichbehandlung kann nicht durch eine Angleichung nach unten, also ein Altersvorsorgedumping erfolgen, eher sollte sich die Landesregierung Brandenburgs gemeinsam mit den Gewerkschaften dafür einsetzen, die „Rente mit 67“ rückgängig zu machen. Dort, wo das Land die Gesetzgebungsbefugnis hat, sollte die Landesregierung diese gemäß den Positionen der sie tragenden Parteien nutzen.

Die SPD will die Anhebung des Renteneintrittsalters nunmehr davon abhängig machen, dass die rentennahen Jahrgänge, also die 60 bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

mindestens zu 50 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die LINKE lehnt die Rente mit 67 ganz ab. Warum auf den Bund verweisen, wenn es im Land die Möglichkeit gibt, unmittelbar in diesem Sinne das Recht zu gestalten?

Die kommende Bundestagswahl wird auch eine Abstimmung der Bürgerinnen und Bürger über die Rente mit 67. Doch statt hinsichtlich des Beamtenrechts dieses Votum abzuwarten oder zumindest die Schwellenwerte des SPD-Konzepts ins Beamtenrecht zu übertragen schafft die Landesregierung mit den vorgesehenen Regelungen ein Instrumentarium zur Kürzung der Versorgungsleistungen für Beamtinnen und Beamten. Dieses kann in der Praxis durch mehr oder weniger freiwilliges vorzeitiges Ausscheiden unter Inkaufnahme erheblicher Versorgungsabschläge oder dienstherrnseitig durch vorzeitige Ruhestandsversetzungen wirksam genutzt werden. Dies gilt in schärfster Weise für die Angehörigen von Polizei, Justiz und Feuerwehr mit Blick auf eine Anhebung der besonderen Altersgrenze um bis zu fünf Jahre und erheblich Abschläge bei vorzeitigem Ruhestandseintritt.

4.) Benachteiligung von Beamtinnen

Die Anhebung der Altersgrenzen wird sich insbesondere auf die Versorgung von Beamtinnen negativ auswirken. Die Versorgungsabschläge bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst werden bei Frauen überwiegend nicht durch die entsprechenden Auffang- oder Übergangsregelungen abgemildert werden, da Frauen aufgrund ihrer Erwerbsbiografie, selbst wenn bei der Berechnung der Dienstzeit Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll und zudem Kindererziehungszeiten berücksichtigt werden, nicht auf derart lange Dienstzeiten kommen werden.

5.) Besondere Belastungen begründen besondere Altersgrenzen

Die bisherige besondere Altersgrenze für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug (Vollendung des 60. Lebensjahres) ist nach Ansicht des DGB beizubehalten. Die geplante Anhebung der Altersgrenzen gefährdet die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung massiv.

Die besondere Altersgrenze ist nicht als Recht des Individuums auf vorgezogenem Ruhestand anzusehen, sondern ist und war schon immer Instrument zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit besonderer Vollzugszweige. Durch die Festsetzung der besonderen Altersgrenze hat der Gesetzgeber generalisierend und pauschalierend festgestellt, dass Angehörige der Feuerwehr,

des Justiz- und des Polizeivollzugsdienstes ab einem bestimmten Alter nicht mehr den dienstlichen Anforderungen aus dem übertragenen abstrakten Funktionsamt genügen. Damit begründet sich die besondere Altersgrenze aus der Tatsache, dass ältere Polizei-, Justiz- und Feuerwehrbeamte im Normalfall nicht mehr über die geforderte psychische und physische Leistungsfähigkeit verfügen und nicht mehr in der Lage sind, multiple Stresssituationen zu bewältigen. Das heißt, dass die besonderen Belastungen der Laufbahn mit 60 Jahren die Dienstunfähigkeit erwarten lassen.

Diese jahrzehntelang auch durch die arbeitswissenschaftliche Forschung gestützte Erkenntnis soll nun ohne Beleg für eine maßgebliche Veränderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der derzeit in Dienst stehenden Beamtinnen und Beamten nicht mehr gelten. An die Stelle der Frage nach der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen tritt das politische Bedürfnis nach einer Konsolidierung des Landeshaushalts. Auch in der uns nunmehr vorgelegten veränderten Form des Gesetzentwurfes sind die Beamtinnen und Beamten in Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug mit einer Verlängerung um zwei bis fünf Jahre am deutlichsten betroffen.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze mit ihrer verschärften Auswirkung für die genannten Vollzugsbereiche ist eine ebenso nicht fachlich untersetzte, aus opportunistischen politischen Erwägungen gegründete Entscheidung wie diejenigen zum Personalabbau, die auf der Grundlage finanzpolitischer Modellrechnungen willkürlich gegriffen wurden. Dieselbe Landesregierung fordert von allen Beamtinnen und Beamten - beispielsweise von der Polizei im Zuge der Polizeireform 2020 - trotz neuer Struktur, trotz immer weniger Personal und trotz des enorm hohen Krankenstandes die Erfüllung gleicher Leistungsparameter. Diese Vorstellungen entfernen sich weiter von dem, was den Beamtinnen und Beamten in diesem Lande realistischerweise zugemutet werden kann.

6.) Gefährdung der Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger

Am Beispiel der Feuerwehren im Land Brandenburg wird deutlich, wie die Erhöhung der besonderen Altersgrenze auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger gefährdet.

Wegen der hohen physischen und psychischen Anforderungen an Feuerwehrbeamtinnen und -beamte, die bereits 55-Jährige in der Regel kaum noch erbringen können, würde eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Einsatzfähigkeit der Berufsfeuerwehren im Land

beeinträchtigen. Schon heute erreicht ein Drittel der Feuerwehrbeamten nicht einmal die besondere Altersgrenze und etwa ein weiteres Drittel besteht mit über 50 Jahren die arbeitsmedizinische Atemschutztauglichkeitsuntersuchung nicht mehr. Die Lebenserwartung eines Feuerwehrbeamten liegt übrigens acht Jahre unter dem Durchschnitt.

Am Beispiel der Belastungen des Feuerwehrberufes – die man auch für die anderen Vollzugsbereiche aufzählen könnte – wird deutlich, dass die Erhöhung der Altersgrenze nicht dazu führen wird, dass die Beamtinnen und Beamten länger arbeiten (können):

- Es gibt nahezu keine Stellen im rückwärtigen Bereich/Innendienst;
- einen Wechsel in höhere Laufbahnen gibt es nur in Ausnahmefällen;
- dadurch erfolgt ein Einsatz im Vollzug bis zum Erreichen der Altersgrenze.
- Durch den Stellenabbau in der Kommunalverwaltung sind die Einsatzmöglichkeiten für Feuerwehrbeamte/innen ohnehin begrenzt.
- Es werden bis zu 40 kg schwere persönliche Schutzausrüstungen getragen.
- Das Tragen von Atemschutzgeräten ist eine weitere besondere Belastung.
- Zusätzliche Lasten sind insbesondere durch zu rettende Personen gegeben.
- Es bestehen hohe physische und psychische Belastungen.
- Es ist ein ständiger Nachweis der Leistungsfähigkeit erforderlich.

7.) Mehrkosten durch die Anhebung der Altersgrenzen

Für viele Beamtinnen und Beamte stellt der vorliegende Gesetzentwurf eine Versorgungskürzung dar. Bei nicht wenigen Kolleginnen und Kollegen führt er für den Landeshaushalt aber auch zu Mehrkosten. Denn viele Kolleginnen und Kollegen, die nicht nach der Wende aus Westdeutschland nach Brandenburg versetzt wurden, haben noch nicht 40 Dienstjahre erreicht, die sie für den Höchstversorgungssatz benötigen. Bleiben sie länger im Dienst, steigen also ihre Pensionen.

Dort wo die Kolleginnen und Kollegen tatsächlich länger im Dienst bleiben (können), verlangsamt die erhöhte Lebensarbeitszeit den Personalabbau und führt damit zu geringeren Kürzungen.

Lebensältere Beamtinnen und Beamte haben in ihrer jeweiligen Besoldungsgruppe eine höhere Besoldungsstufe inne. Die Personalkosten sind daher höher als bei jüngeren Beamtinnen und

Beamten, die man - dort wo kein starker Stellenabbau stattfindet - an ihrer Stelle als Nachfolger/-innen einstellen würde. Dieser Effekt wird aber bloß verschoben.

8.) Eine besondere Altersgrenze - ohne Differenzierung

Der vorliegende veränderte Gesetzentwurf sieht nunmehr im Bereich der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzuges unterschiedliche besondere Altersgrenzen vor, je nach Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe

- des mittleren Dienstes (Vollendung des 62. Lebensjahres),
- des gehobenen Dienstes (Vollendung des 64. Lebensjahres, bei anrechnungsfähigen Belastungszeiten in bestimmten Verwendungsbereichen ausnahmsweise absenkbar auf die Vollendung des 62. Lebensjahres) und
- des höheren Dienstes (Vollendung des 65. Lebensjahres).

Warum sollten beispielsweise Sachbearbeiter/-innen der Kriminalpolizei im mittleren und im gehobenen Dienst, die die gleiche Arbeit erledigen, in einem Fall mit 62, im anderen erst mit 64 Jahren in den Ruhestand gehen?

Der Entwurf knüpft nicht an die tatsächlichen Belastungen bzw. die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen an. Beispielsweise die aktuelle Polizeidienstvorschrift zur Polizeidiensttauglichkeit und Polizeidienstfähigkeit stellt in seinen allgemeinen Bestimmungen auf die besonderen Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie an die seelische Belastbarkeit der (aller) Polizeivollzugsbediensteten ab. Der bzw. die Polizeivollzugsbedienstete muss insbesondere die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit für die Verwendung im Außendienst und (Wechsel-)Schichtdienst, für den körperlichen Einsatz gegen Personen, für die Anwendung unmittelbaren Zwangs und für den Gebrauch von Waffen haben.

Auch Angehörige des höheren Dienstes müssen im Falle der Polizei eine Schusswaffe tragen und bis zum Erreichen der Altersgrenze reaktionsschnell und zielgenau einsetzen können. Einsatzleitungen bei Polizei und Feuerwehr müssen bis zuletzt folgenschwere Entscheidungen in kurzer Reaktionszeit und unter einer hohen Stressbelastung zuverlässig treffen.

9.) Tatsächliche Belastung im gehobenen Dienst nicht erfasst

Im gehobenen Dienst der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzugs soll die Altersgrenze nunmehr um vier Jahre auf die Vollendung des 64. Lebensjahres angehoben werden. Ab einer mindestens zehnjährigen Tätigkeit in bestimmten Verwendungsbereichen sollen Kolleginnen und Kollegen „nur“ zwei Jahre länger arbeiten müssen als bisher. Schon diese bedingungslose Mindestanhebung der Altersgrenze um zwei Jahre macht deutlich, dass dieser Gesetzentwurf nicht an die tatsächlichen Belastungen anknüpft.

Dies wird noch deutlicher an Festlegung derjenigen Verwendungsbereiche im gehobenen Dienst, die aufgrund ihrer besonderen Belastungen eine Absenkung der besonderen Altersgrenze um insgesamt bis zu zwei Jahre (gegenüber der neuen um vier Jahre erhöhten „besonderen Altersgrenze“) begründen sollen. Auch die inzwischen ergänzte Liste der Verwendungsbereiche stellt keine sachgerechte Erfassung von Belastungen dar. Anrechnungsfähig sollen nach Vorstellung der Landesregierung nunmehr Zeiten der Tätigkeit

- im Wechselschichtdienst,
- im Schichtdienst,
- im Spezialeinsatzkommando (SEK),
- im Mobilen Einsatzkommando (MEK),
- im Personenschutz und
- in den Observationstrupps des Verfassungsschutzes sein.

Betrachtet man die alltäglichen Belastungssituationen, ist nicht erklärlich, warum nicht auch vergleichbare Belastungen anderer Kolleginnen und Kollegen zu einer „Absenkung“ bzw. „nur“ zweijährigen Anhebung der Altersgrenze führen. Warum sollen nur beim Verfassungsschutz Observationen und verdeckte Ermittlungen anrechenbar sein und nicht in anderen Bereichen?

Beispielhaft verweisen wir auf die besonderen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit für Bedienstete der verdeckten Ermittlung, Staatsschutzmitarbeiter, Feuerwehrleute im Einsatzdienst, die nicht im (Wechsel-)Schichtdienst arbeiten, Entschärfer USBV, Kriminaltechniker, Verkehrsüberwachungstrupps, Bereitschaftspolizisten, Bedienstete der Mordkommission, Raub- und Bandenkriminalität, Rauschgiftsachbearbeiter, Sachbearbeiter Rockerkriminalität, Mitarbeiter der operativen Fahndung, Revierpolizisten, Diensthundeführer, Bedienstete der Verkehrsüberwachungstrupps, der Einsatztrupps/Video, Bedienstete der Technischen Einsatzeinheit (z.B. Taucher).

In diesen Bereichen wird überwiegend Dienst zu unregelmäßigen Zeiten verrichtet. Die Belastungen dort sind nicht anders zu bewerten als bei Bediensteten im Wechselschichtdienst oder im Schichtdienst. Teilweise wird seitens des Dienstherrn bewusst ein Arbeitszeitmodell knapp unterhalb der Grenze zur „kleinen“ Wechselschichtzulage praktiziert, um keine höheren Zulagen zahlen zu müssen – diese Kolleginnen und Kollegen würden doppelt getroffen. Selbst das Personal in den Stäben der Polizei hat sich jederzeit bei besonderen Einsatzlagen Tag und Nacht bereit zu halten und den besonderen Anforderungen zu entsprechen. Diese Notwendigkeit, immer und überall einsatzbereit zu sein, wann immer es die Sicherheitslage gebietet, trifft auf alle Angehörigen der Polizei gleichermaßen zu.

Auf der folgenden Seite stellen wir beispielhaft anhand des (Landes-)Polizeipräsidiums alle Tätigkeitsbereiche dar und in welchen Arbeitszeitmodellen in diesen Bereichen überwiegend Dienst verrichtet wird.

Der Dienst zu unregelmäßigen Zeiten in Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug stellt eine ebenso hohe Belastung für den Beamten dar wie der Schichtdienst. Zu einer Absenkung der Pensionsaltersgrenze führen Zeiten in diesen ebenso belasteten Bereichen nach dem vorliegenden Entwurf aber nicht.

Bereich	Organisationseinheit/ Teilnehmer*	Arbeitszeitmodell
Polizeipräsidium		
Leitungsbereich	Lagedienst des Gemeinsamen Zentrums beim Beauftragten für die deutsch polnischen Beziehungen	WSD (FAM)
	Leiter, Korpsführer, Stimmführer, Musiker des Landespolizeiorchesters	DzuZ
	Polizeivollzugsbedienstete der Pressestelle	GZ**
Behördenstab	Leitstelle, Lagedienst PP, Land/Bund des Stabsbereiches Einsatz- und Lagezentrum	WSD (FAM)
Fachdirektion Landeskriminalamt		
Abt. Zentr. Ermittl.	Dezernat Verdeckte Ermittlung	DzuZ
Abt. Zentr. Staatsschutz/Terrorismusbekämpfung	Leiter und Sachbearbeiter des Dezernates Verdeckte Ermittlungen/Staatsschutz	DzuZ
Abt. Kriminaltechn. Institut	Sachgebiet Tatortdienst, Entschärfer USBV des Dezernates Erkennungsdienst/Tatortdienst	GZ**
Fachdirektion Besondere Dienste		
Bereitschaftspolizeiabteilung	Einsatzzüge, Verkehrsüberwachungstrupps	DzuZ
	Einsatzgruppen, Verkehrsüberwachungstrupps der Technischen Einsatzeinheit	DzuZ
	Beamter vom Dienst der 1. Einsatzhundertschaft	WSD
Abt. Polizei-hubschrauberstaffel	Piloten, Flugtechniker, Operator, Flugkoordinator des Flugdienstes	SD**
Abt. Spezial-einheiten/-kräfte	Dezernate Spezialeinsatzkommando, Mobiles Einsatzkommando, Spezialkräfte, Einsatztechnik	DzuZ**
Polizeidirektion		
Kriminalpolizei in der Direktion	Kriminalkommissariate Mordkommission, Raub-/ Gewalt-/ Bandenkriminalität, Besondere Eigentums- und Vermögensdelikte, Sachbearbeiter Rauschgift im KK Strukturkriminalität des Dez. Schwere Kriminalität	GZ**
	Sachbearbeiter Rockerkriminalität des Kriminalkommissariates Strukturkriminalität im Dezernat Schwere Kriminalität	DzuZ
	Kriminalkommissariat Ermittlung/ Auswertung des Dezernates Staatsschutz	GZ**
	Kriminalkommissariat MEGA im Dez. Staatsschutz	DzuZ
	Zentr. Kriminaltechnik im Dez. Ermittlungsunterstützung	GZ**
	Kriminalkommissariat Operative Fahndung im Dezernat Ermittlungsunterstützung	DzuZ
Polizeiinspektion	Wach- und Wechseldienst	WSD (FAM)
	Revierpolizei	DzuZ (FAM)
	Diensthundführer	DzuZ (FAM)
	Diensthundführer PI Flughafen	SD
	Verfügungsgruppe PI Flughafen	SD
Wasserschutzpol.	Wachdienst, DGL Wasserschutzpolizei	SD (FAM)
Verkehrspolizei	Autobahnpolizei	WSD (FAM)
	Sonderüberwachungsgruppe, ET/ Video, VKÜ-Trupp	DzuZ
Sonstige		
	Kraftfahrer des Fahrdienstes	DzuZ

Legende	
GZ	Gleitende Arbeitszeit
WSD	Wechselschichtdienst
SD	Schichtdienst
DzuZ	Dienst zu unregelmäßigen Zeiten
FAM	Flexibles Arbeitszeitmodell

* Die Leiter der Dienststellen und Organisationseinheiten verrichten ihren Dienst - sofern nicht ausdrücklich als Leiter in der Anlage 1 aufgeführt - im Rahmen der Gleitenden Arbeitszeit (siehe auch § 1 der DV).
** ständige oder regelmäßige Rufbereitschaft

10.) Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG durch paradoxe Berechnungsregelung

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Vollzugsdienstes, die gegen Ende ihrer Dienstzeit noch Anrechnungszeiten für eine Absenkung der Altersgrenze „sammeln“ werden willkürlich gegenüber solchen Kolleginnen und Kollegen schlechter gestellt, die ihre Anrechnungszeiten zufällig bereits früher in ihrem Berufsleben absolviert haben.

Bsp.: Eine Polizeibeamtin A hat (nur) von ihrem 25. bis zu ihrem 35. Lebensjahr in einem anrechnungsfähigen Verwendungsbereich gearbeitet. Mit 10 anrechnungsfähigen Jahren gilt für sie die individuelle besondere Altersgrenze von 62 Jahren.

Eine Polizeibeamtin B hat bei Vollendung ihres 61. Lebensjahres 8 Jahre und 9 Monate im Wechselschichtdienst gearbeitet und arbeitet weiter darin. Im Alter von 61 Lebensjahren und 3 Monaten hat sie neun anrechnungsfähige Jahre vollendet, muss sich demnach also auf eine individuelle besondere Altersgrenze von 62 Jahren und 3 Monaten einstellen (nach Wortlaut und Begründung des § 110 Abs. 5 Satz 1 LBG-E zählen nur die vollendeten Jahre in den genannten Verwendungsbereichen). Bei Erreichen dieses Lebensalters von 62 Jahren und 3 Monaten vollendet sie jedoch gleichzeitig das zehnte Jahr ihres Wechselschichtdienstes, hätte demnach also eigentlich nur bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres arbeiten müssen. Beamtin B hat im Ergebnis bei ebenfalls 10 anrechnungsfähigen Jahren 3 Monate länger gearbeitet als Beamten A.

Die Beispiele ließen sich fortsetzen (man nehme im Fall B 8 vollendete Jahre Wechselschichtdienst im Alter von 61 Jahren und 6 Monaten oder 7 vollendete Jahre Wechselschichtdienst im Alter von 61 Jahren und 9 Monaten usw.).

Begibt sich der Gesetzgeber auf den Weg der individualisierten Berechnung, dann ergeben sich auch für die grundrechtliche Willkürkontrolle strengere Anforderungen. Die aufgezeigten Ungleichbehandlungen erfolgen ohne sachlichen Grund. Ein in höherem Alter absolvierter zehnjähriger Wechselschichtdienst dürfte sogar noch belastender sein, als ein in jungem Alter absolvierter zehnjähriger Wechselschichtdienst. Daher stellt diese Regelung eine Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG dar.

11.) Keine bürokratischen Monster erschaffen

Die Berechnung der Anrechnungszeiten führt außerdem zu einem bürokratischen Wildwuchs. Viele Kolleginnen wechseln mit teilweise kurzen Abständen zwischen Tätigkeiten, die entweder für die individuelle Altersgrenze angerechnet werden oder nicht. Dies alles muss für die Berechnung der Altersgrenze im gehobenen Vollzugsdienst nachvollzogen werden.

Außerdem wird die Anrechnung von Zeiten im Dienste der DDR oder von Zeiten bei anderen Dienstherrn nicht klar geregelt. Auch dies wird einen enormen Aufwand verursachen. Es ist unklar, wer die Beweislast für das Vorliegen solcher Anrechnungszeiten trägt. Wir haben die Sorge, dass Kolleginnen und Kollegen mit entsprechenden nicht vollständig dokumentierten Zeiten im Dienst der DDR Nachteile erleiden. Die Aussagen der Landesregierung zu einer „großzügigen“ Anrechnungspraxis finden sich nicht als belastbare Normen im Entwurf wieder.

Anrechnungsfähig sind nach § 110 Abs. 5 des LBG-Entwurfes nur Zeiten des Bezugs einer „großen“ oder „kleinen“ Wechselschichtzulage im Sinne der als Landesrecht fortgeltenden Erschwerniszulagenverordnung des Bundes von 1998 oder einer entsprechenden noch zu schaffenden neuen landesrechtlichen Verordnung. Die Begründung engt dies ausdrücklich auf eine brandenburgische Landesnorm ein. Damit ist völlig offen, was für Vollzugsbeamtinnen und Beamte gilt, die aus anderen Bundesländern oder vom Bund nach Brandenburg versetzt wurden.

Hier wird es zu aufwendigen Prüfungen kommen. Denn das Recht der Erschwerniszulagen entwickelt sich bundesweit auseinander. So wird im Bundesinnenministerium derzeit ein Entwurf für eine neue Erschwerniszulagenverordnung entwickelt. Nach dem derzeitigen Entwurfsstand wird dabei nicht mehr zwischen den verschiedenen Wechselschicht- und Schichtzulagen unterschieden, sondern eine variable Bemessung ohne die im Brandenburgischen Recht derzeit vorgesehenen Schwellenwerte eingeführt:

„§ 21 Entwurf EZulV-Bund (Stand: 21.06.2012) Allgemeine Voraussetzungen und Höhe der Zulage

- (1) Beamte und Soldaten erhalten eine monatliche Zulage, wenn sie*
- 1. zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen werden und*
 - 2. im Kalendermonat mindestens 5 Stunden Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtstunden) leisten.*

Wechselnde Zeiten im Sinne von Satz 1 Nummer 1 liegen vor, wenn mindestens viermal im Kalendermonat die Anfangszeiten zweier Dienste mindestens sieben Stunden auseinander liegen. Zeiten eines Bereitschaftsdienstes gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Vorschrift.

(2) Die Zulage setzt sich zusammen aus

- 1. einem Grundbetrag von 2,40 Euro je Stunde, höchstens jedoch 108 Euro monatlich,*
- 2. einem Erhöhungsbetrag von 1 Euro für jede zwischen 0 Uhr und 6 Uhr geleistete Nachtstunde sowie*
- 3. einem Zusatzbetrag von 20 Euro für Beamte und Soldaten, die im Kalendermonat mindestens dreimal zu Diensten herangezogen werden, die an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag beginnen.“*

Ferner differenziert sich auch der Zuschuss der im vorliegenden Entwurf aufgeführten Verwendungsbereiche zwischen den einzelnen Dienstherrn aus. Etwa Mobile Einsatzkommandos haben im Bund und einigen Ländern unterschiedliche Aufgaben.

All diese Rechtsfragen und Berechnungsnotwendigkeiten werden die Personalstellen der Polizei, der Feuerwehren bzw. der Städte und Gemeinden sowie der Justiz Zeit kosten. Zeit, die bei der Etablierung eines effizienten Gesundheitsmanagements und einer beschäftigtenorientierten Personalentwicklung fehlen wird.

12.) Unerwünschte Steuerungseffekte unterschiedlicher besonderer Altersgrenzen

Sowohl die Differenzierung nach Laufbahngruppenzugehörigkeit als auch die Differenzierung innerhalb des gehobenen Dienstes nach anrechnungsfähigen Zeiten in bestimmten Verwendungsbereichen werden dazu führen, dass das Personalmanagement der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzuges vor Probleme bei der Besetzung bestimmter Beförderungsgämter oder Bereiche gestellt wird.

Beispielsweise die im Wach- und Wechseldienst eingesetzten Beamtinnen und Beamten werden vor Erreichung der Zehnjahresgrenze ein geringeres Interesse an einem Wechsel in andere Bereiche außerhalb der in § 110 Abs. LBG-E aufgezählten Verwendungsbereiche haben, da dies ihren Ruhestandseintritt im gehobenen Dienst mit 62 Jahren ungewiss machen könnte. Dieser

Effekt wird die Gewinnung von leistungsfähigem Nachwuchs für Beförderungsmänter erschweren.

Die Differenzierung nach Laufbahngruppen wird dazu führen, dass die Bereitschaft sinken wird, Führungsaufgaben wahrzunehmen. Denn Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes mit langjähriger Tätigkeit im Schichtdienst werden es sich gut überlegen, ob sie in den höheren Dienst aufsteigen wollen, wenn sie dort drei Jahre länger arbeiten müssen.

In den Leitstellen arbeiten Kolleginnen und Kollegen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes zusammen. Um bis zu drei Jahre unterschiedliche Altersgrenzen werden nicht ohne Folgen für das kollegiale und produktive Klima in den Leitstellen bleiben. Entsprechendes gilt für Kolleginnen und Kollegen in den Stabsbereichen der Polizei, die bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Altersgrenzen haben werden.

Bei der Gewinnung von Personal ist Brandenburg schon jetzt gegenüber anderen Ländern und dem Bund wegen seiner schlechten Besoldung nicht mehr konkurrenzfähig. Dies wird sich mit der bundesweit schärfsten Regelung des Ruhestandseintrittsalters noch verschärfen. Erschwerend kommen in den gehobenen Vollzugsdiensten die Unsicherheiten bei der Anrechnung von Belastungszeiten bei anderen Dienstherren hinzu (siehe 11.).

13.) Hinausschieben des Ruhestandseintritts um drei Jahre

Schon derzeit ist eine freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit möglich. Die Praxis handhabt diese Möglichkeit sehr restriktiv. So werden beispielsweise Anträge auf freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten weiterhin mit dem Verweis auf den Stellenabbau und der damit verbundenen Personalkostenreduzierung abgelehnt. Dies offenbart, dass der Zweck des vorliegenden Gesetzentwurfs nicht darin liegt, dass die Beamtinnen und Beamten tatsächlich länger arbeiten, sondern dass sie (weiterhin) vorzeitig ausscheiden mit nunmehr deutlich höheren Abschlägen.

Unverständlich ist, dass - trotz restriktiver Handhabung in der Vergangenheit - diese Regelung in § 45 Abs. 3 LBG (neu) beibehalten werden soll. Dies hat zur Folge, dass Personen bis maximal zum 70. Lebensjahr im aktiven Dienst verbleiben. Dies ist ein Zurück in die fünfziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Nach einigen Recherchen im Archiv beamtenrechtlicher Literatur sind wir auf § 41 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes von 1957 gestoßen. Damals war es noch

möglich, die Altersgrenze von 65 Jahren im jährlichen Rhythmus bis maximal zum 70. Lebensjahr zu verschieben. Damals musste die Dienstbehörde dies bei der Bundesregierung beantragen und der Bundespersonalausschuss zustimmen. Dies ist zwar nach der vorgesehenen Bestimmung nicht mehr beabsichtigt, doch in der Wirkung - mit 70 Jahren in den Ruhestand - ist es ein Zurück in die 50er Jahre.

14.) Altersgrenze bei Verbeamtung prüfen

Ungeachtet unserer nachdrücklichen Ablehnung einer Heraufsetzung der Pensionsaltersgrenzen weisen wir darauf hin, dass die in § 3 Abs. 2 Satz 1 LBG vorgesehene Höchstaltersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis von derzeit 45 Jahren zu überprüfen ist. Auch unter den derzeit geltenden Pensionsaltersgrenzen erscheint uns die Altersgrenze des § 3 Abs. 2 Satz 1 LBG aus politischer Sicht als zu niedrig angesetzt.

Die Rechtsprechung stellt im Lichte des Antidiskriminierungsrechts hohe Anforderungen an die Rechtfertigung von Altersgrenzen beim Zugang zu öffentlichen Ämtern. Zwar kann eine Altersgrenze unter Berücksichtigung der mit einer Verbeamtung vom Dienstherrn eingegangenen "Versorgungslasten" unter Umständen gerechtfertigt sein. Verlängerte sich die Lebensarbeitszeit, würde dies Auswirkungen auf die von der Rechtsprechung geforderten Abwägungsprozesse bei der Festlegung solcher Altersgrenzen haben. Eine konkrete Neuberechnung von Versorgungslasten, die in eine Abwägung einzustellen wären, enthält die Gesetzesbegründung derzeit jedoch nicht.

Änderungen im Versorgungsrecht

allgemeine Antragsaltersgrenze

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 45 Jahre
63,0	-7,2	-14,4	-14,4
63,5	-5,4	-12,6	-12,6
64,0	-3,6	-10,8	-10,8
64,5	-1,8	-9,0	-9,0
65,0	0,0	-7,2	0,0
65,5	X	-5,4	0,0
66,0	X	-3,6	0,0
66,5	X	-1,8	0,0
67,0	X	0,0	0,0

Antragsaltersgrenze im mittleren Vollzugsdienst sowie im gD bei vollen Anrechnungszeiten

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 45 Jahre
60,0	0,0	-7,2	-7,2
60,5	X	-5,4	-5,4
61,0	X	-3,6	-3,6
61,5	X	-1,8	-1,8
62,0	X	0,0	0,0

Antragsaltersgrenze im gehobenen Vollzugsdienst (ohne Anrechnungszeiten)

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 45 Jahre
60,0	0,0	-14,4	
60,5	X	-12,6	
61,0	X	-10,8	
61,5	X	-9,0	-9,0
62,0	X	-7,2	-7,2
62,5	X	-5,4	-5,4
63,0	X	-3,6	-3,6
63,5	X	-1,8	-1,8
64,0	X	0,0	0,0

Antragsaltersgrenze im höheren Vollzugsdienst

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 45 Jahre
60,0	0,0	-18,0	
60,5	X	-16,2	
61,0	X	-14,4	
61,5	X	-12,6	-12,6
62,0	X	-10,8	-10,8
62,5	X	-9,0	-9,0
63,0	X	-7,2	-7,2
63,5	X	-5,4	-5,4
64,0	X	-3,6	-3,6
64,5	X	-1,8	-1,8
65,0	X	0,0	0,0

15.) Pensionskürzung durch Abschläge

Der Entwurf sieht vor, dass Beamtinnen und Beamte weiterhin mit Vollendung des 63. Lebensjahres (vorzeitig) in den Ruhestand treten können (§ 46 Abs. 1 Satz 1 LBG-E). Neu ist nunmehr auch eine Antragsaltersgrenze für Vollzugsbeamtinnen und -beamte. Sie liegt wie die bisherige besondere (abschlagsfreie) Altersgrenze bei 60 Jahren (§ 110 Abs. 8 LBG-E).

Wir begrüßen, dass weiterhin ein Ausscheiden mit Vollendung des 63. bzw. des 60. Lebensjahres möglich ist. Allerdings sind die dafür hinzunehmenden Versorgungsabschläge von bis zu 18 Prozent (siehe Randspalte) nicht sozialverträglich.

16.) „45-Jahre-Regelung“

Die Übertragung der so genannten „Schwerarbeiterregelung“ für langjährig Versicherte aus dem Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung auf Beamtinnen und Beamten mit entsprechend langer Dienstzeit wird grundsätzlich befürwortet (Artikel 8 Nr. 1 b] BRN-ErgG zu § 25 Abs. 3 BbgBeamtVG-E). Der DGB bewertet insbesondere positiv, dass Frauen, die oftmals aufgrund langer Freistellungszeiten wegen Kinderziehung oder Pflege nicht auf eine 45-jährige Dienstzeit kämen, nicht benachteiligt werden sollen. Zeiten der Kindererziehung und Pflege sollen Beamtendienstzeiten gleichgestellt werden, genauso wie Wehrdienstzeiten und Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst.

Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung werden allerdings benachteiligt. Auch in Berufen, die eine akademische Ausbildung erfordern, sind nach Jahrzehnten der Ausbildung und Berufstätigkeit Leistungsminderungen an der Tagesordnung. Für diese Gruppen von Beamtinnen und Beamten ist es wegen der längeren Ausbildungsdauer nicht möglich, eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 45 Jahren vor der Vollendung des 67. bzw. 65. Lebensjahres zu erreichen. Diese

Dienstunfähigkeit (bei BeamtInnen außerhalb der Vollzugsdienste)

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 40 Jahre
...	-10,8	-10,8	-10,8
60,0	-10,8	-10,8	-10,8
60,5	-9,0	-10,8	-10,8
61,0	-7,2	-10,8	-10,8
61,5	-5,4	-10,8	-10,8
62,0	-3,6	-10,8	-10,8
62,5	-1,8	-9,0	-9,0
63,0	0,0	-7,2	0,0
63,5	0,0	-5,4	0,0
64,0	0,0	-3,6	0,0
64,5	0,0	-1,8	0,0
65,0	0,0	0,0	0,0
65,5	X	0,0	0,0
66,0	X	0,0	0,0
66,5	X	0,0	0,0
67,0	X	0,0	0,0

Regelungen sind für ganze Gruppen von Beamtinnen und Beamten somit wirklichkeitsfremd. Sie grenzen diese Gruppen davon aus, in einen abschlagsfreien Ruhestand zu einem Zeitpunkt einzutreten, an dem ihre Leistungsfähigkeit altersbedingt vermindert ist.

Für Vollzugsbeamtinnen und -beamte sind diese Vorschriften indes wirkungslos, da sie zwingend ein Alter von 65 Lebensjahren bei Eintritt in den Ruhestand fordern (Artikel 8 Nr. 1 b) BRN-ErgG zu § 25 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 1 BbgBeamtVG-E).

Auch hier setzt die Landesregierung nicht das um, was die sie tragenden Parteien auf Bundesebene hinsichtlich des Rentenrechts fordern: Beispielsweise im Falle der SPD ein abschlagsfreies Ausscheiden nach 45 Versicherungsjahren – ohne Erreichen eines Mindestalters von 65 Jahren.

17.) Kürzungen bei Dienstunfähigen

Dass der Zweck des vorliegenden Gesetzentwurfs nicht darin liegt, dass die Beamtinnen und Beamten tatsächlich länger arbeiten, sondern dass sie (weiterhin) vorzeitig ausscheiden mit nunmehr deutlich höheren Abschlägen, wird insbesondere bei den Regelungen zu Abschlägen bei Dienstunfähigkeit deutlich. Der Natur der Sache nach kann hier eine Heraufsetzung der Altersgrenzen (und der Grenze für abschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand) nicht zu einem längeren Arbeiten führen.

Der vorliegende Gesetzentwurf hebt für Beamtinnen und Beamte, die wegen nicht dienstunfallbedingter Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, die Altersgrenze für den Anspruch auf abschlagsfreies Ruhegehalt schrittweise vom vollendeten 63. auf das vollendete 65. Lebensjahr an. Es soll dabei beim maximalen Versorgungsabschlag von 10,8% bleiben. Die Höchstbegrenzung auf dem alten Niveau ist zwar zu begrüßen, jedoch werden Beamtinnen und Beamte, die zwischen dem 60. und dem 65. Lebensjahr

Dienstunfähigkeit bei BeamtInnen im mittleren Vollzugsdienst sowie im gD bei vollen Anrechnungszeiten

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 40 Jahre
...	-10,8	-10,8	-10,8
57,0	-10,8	-10,8	-10,8
57,5	-9,0	-10,8	-10,8
58,0	-7,2	-10,8	-10,8
58,5	-5,4	-10,8	-10,8
59,0	-3,6	-10,8	-10,8
59,5	-1,8	-9,0	-9,0
60,0	0,0	-7,2	-7,2
60,5	X	-5,4	-5,4
61,0	X	-3,6	-3,6
61,5	X	-1,8	-1,8
62,0	X	0,0	0,0

dienstunfähig werden, künftig insgesamt höhere Abschläge hinnehmen müssen (siehe Darstellung in der Randspalte).

Während dienstunfähige Beamtinnen und Beamten im Geltungsbereich der allgemeinen Altersgrenze zwei Jahre vor Erreichung derselben abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können (also mit 65 Jahren), ist dies bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten der Vollzugsdienste erst mit Erreichen ihrer besonderen Altersgrenze der Fall (§ 25 Abs. 2 Satz 4 BbgBeamtVG-E). Dies führt gegenüber der derzeitigen Rechtslage zu einer Schlechterstellung all jener, die

- im mittleren Dienst oder im gehobenen Dienst bei vollen Anrechnungszeiten zwischen dem 57. und dem 62. Lebensjahr,
- im gehobenen Dienst ohne Anrechnungszeiten zwischen dem 57. und dem 64. Lebensjahr oder
- im höheren Dienst zwischen dem 57. und dem 65. Lebensjahr

wegen nicht dienstunfallbedingter Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden.

Dies führt zu dem grotesken Ergebnis, dass es in Bezug auf die Abschläge keine Unterschiede zwischen einer freiwilligen Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze und einer erzwungenen vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gibt. Der Fürsorgepflicht des Dienstherrn wird dies nicht gerecht.

Damit tut die Landesregierung dort, wo das Land die Gesetzgebungsbefugnis hat, erneut das Gegenteil von dem, was die sie tragenden Parteien propagieren. Hier sei beispielhaft auf die Forderung der SPD hingewiesen, die für alle vorzeitigen Rentenzugänge geltenden Abschläge bei Erwerbsminderung abzuschaffen, weil hier der Rentenzugang krankheitsbedingt und nicht frei gewählt ist.

18.) „40-Jahre-Regelung“ bei Dienstunfähigen

Auch hinsichtlich der Dienstunfähigen überträgt der vorliegende Gesetzentwurf die Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung auf

Dienstunfähigkeit bei BeamtInnen im gehobenen Vollzugsdienst ohne Anrechnungszeiten

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 40 Jahre
...	-10,8	-10,8	-10,8
57,0	-10,8	-10,8	-10,8
57,5	-9,0	-10,8	-10,8
58,0	-7,2	-10,8	-10,8
58,5	-5,4	-10,8	-10,8
59,0	-3,6	-10,8	-10,8
59,5	-1,8	-10,8	-10,8
60,0	0,0	-10,8	-10,8
60,5	X	-10,8	-10,8
61,0	X	-10,8	-10,8
61,5	X	-9,0	-9,0
62,0	X	-7,2	-7,2
62,5	X	-5,4	-5,4
63,0	X	-3,6	0,0
63,5	X	-1,8	0,0
64,0	X	0,0	0,0

Dienstunfähigkeit bei BeamtInnen im hD Vollzug

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu	
		regulär	Dienstzeit ≥ 40 Jahre
...	-10,8	-10,8	-10,8
57,0	-10,8	-10,8	-10,8
57,5	-9,0	-10,8	-10,8
58,0	-7,2	-10,8	-10,8
58,5	-5,4	-10,8	-10,8
59,0	-3,6	-10,8	-10,8
59,5	-1,8	-10,8	-10,8
60,0	0,0	-10,8	-10,8
60,5	X	-10,8	-10,8
61,0	X	-10,8	-10,8
61,5	X	-10,8	-10,8
62,0	X	-10,8	-10,8
62,5	X	-9,0	-9,0
63,0	X	-7,2	0,0
63,5	X	-5,4	0,0
64,0	X	-3,6	0,0
64,5	X	-1,8	0,0
65,0	X	0,0	0,0

Beamtinnen und Beamten (Artikel 8 Nr. 1 b) BRN-ErgG zu § 25 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 2 BbgBeamtVG-E).

Die obigen positiven Ausführungen zur Berücksichtigung von Freistellungszeiten und die Kritik an der Benachteiligung von Beamtinnen und Beamte mit Hochschulbildung gelten auch hier.

Die Vorschriften sind nur für Vollzugsbeamtinnen und –beamte des mittleren Dienstes und des gehobenen Dienstes bei vollen Anrechnungszeiten wirkungslos, da sie zwingend ein Alter von 63 Lebensjahren bei Eintritt in den Ruhestand fordern (Artikel 8 Nr. 1 b) BRN-ErgG zu § 25 Abs. 3 Satz 1 Ziff. 2 BbgBeamtVG-E). Im gehobenen Dienst (ohne Anrechnungszeiten, also bei der Altersgrenze 64 Jahre) und im höheren Dienst wirken sie, aber mit dem recht willkürlich anmutenden Ergebnis, dass der Abschlag entweder Null oder bis zu 9 Prozent betragen kann, je nach dem ob die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zufällig einen Monat früher oder später erfolgt.

Antragsaltersgrenze der Schwerbehinderten

vollendetes Lebensjahr	Abschlag alt [in %]	Abschlag neu regulär
60,0	-10,8	-18,0
60,5	-9,0	-16,2
61,0	-7,2	-14,4
61,5	-5,4	-12,6
62,0	-3,6	-10,8
62,5	-1,8	-9,0
63,0	0,0	-7,2
63,5	0,0	-5,4
64,0	0,0	-3,6
64,5	0,0	-1,8
65,0	0,0	0,0
65,5	X	0,0
66,0	X	0,0
66,5	X	0,0
67,0	X	0,0

19.) Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung

Wir begrüßen grundsätzlich, dass die Antragsaltersgrenze für Menschen mit einer Schwerbehinderung weiterhin beim vollendeten 60. Lebensjahr liegt.

Dass sich die Abschläge aber auf bis zu 18 Prozent erhöhen, ist geradezu makaber.

Eine Regelung für geringere Abschläge nach 40 oder 45 Dienstjahren besteht nicht.

20.) Anspruch auf Versorgungsauskunft

Die unübersichtlichen (Übergangs-)Regelungen des vorliegenden Entwurfs sorgen für Ungewissheit bei den Kolleginnen und Kollegen über ihre zukünftigen Versorgungsansprüche. Um dem abzuwehren und eine frühzeitige Meinungsbildung hinsichtlich der Modalitäten der Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenzen zu ermöglichen, fordern wir die Einführung eines Rechtsanspruches auf eine Versorgungsauskunft, wie er bereits in den Versorgungsgesetzen anderer Dienstherren verankert ist.

21.) Redaktionelle Klarstellungen

Wir regen an, in Artikel 8 Nr. 1 a) aa) bbb) BRN-ErgG zu § 25 Abs. 3 Ziff. 2 BbgBeamtVG-E vorzusehen, dass hinter „nach § 46 Absatz 1 Satz 2“ zur Klarstellung „oder § 110 Absatz 8“ des LBG eingefügt wird.

Wir regen zumindest in der Gesetzesbegründung eine Klarstellung an, dass die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes auch bei Inanspruchnahme der besonderen Antragsaltersgrenze gemäß § 110 Absatz 8 LBG-E greift.

Laufbahnrecht

22.) Laufbahnrechtliche Herausforderungen

Das vorliegende Reformgesetz verspricht in seiner Begründung einen „wichtige[n] Schritt [...]“, die Reform des Dienstrechts als Teil der Verwaltungsmodernisierung voranzubringen und den öffentlichen Dienst in Brandenburg zukunftssicher zu machen“ sowie das Laufbahnrecht flexibler und moderner zu gestalten.

Dieses Ziel erreicht der vorliegende Entwurf unseres Erachtens nicht. In der Gesamtschau sind die Absichten der Landesregierung über die konkrete Ausgestaltung einer Weiterentwicklung des Beamtenrechts überdies völlig intransparent. So bleibt unklar, wann, auf welche Weise und mit welchem Inhalt, die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen durch erforderliche Folgeänderungen in laufbahnrechtliche Regelungen umgesetzt werden.

Seine Aufgaben wird der öffentliche Dienst Brandenburgs zukünftig nur erfüllen können, wenn es zu strukturellen Änderungen kommt. Dabei müssen zum einen sowohl die inneren als auch die äußeren Ressourcen ausgeschöpft werden. Zum anderen müssen die Beschäftigten sowie deren Fähigkeiten und Interessen verstärkt in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken. Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen systematisch mit den Orientierungen der Beschäftigten ebenso verknüpft werden wie mit den Anforderungen an eine leistungsfähige Verwaltung. Wir brauchen einen Perspektivwechsel: Die Beamtinnen und Beamten sind nicht mehr überwiegend aus der Warte rechtlicher Grundsätze wie Lebenszeit- und Laufbahnprinzip, sondern - orientiert am Bedarf einer modernen Verwaltung - aus dem Blickwinkel einer beschäftigtenorientierten Personalentwicklung zu betrachten. Hierzu gibt es im Land Brandenburg einige gute Beispiele in der Praxis. Eine wirkliche „Reform“ des Laufbahnrechts muss die gesetzlichen Mittel bereitstellen, um in allen Bereichen der Verwaltung einen nachhaltigen Wandel durchzusetzen.

Den erforderlichen Perspektivwechsel vermissen wir in dem vorliegenden Gesetzentwurf. Zwar besteht auf Verordnungsebene bereits derzeit eine Normierung der Personalentwicklung, jedoch ohne die Bedürfnisse der Beschäftigten zu erwähnen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Qualifizierung fehlt nach wie vor.

Kern unserer Forderungen ist, das Laufbahnsystem durchlässiger zu gestalten und zugleich so zu modernisieren, dass es neuen Herausforderungen gerecht wird und neue Ausbildungs- und Studienabschlüsse berücksichtigt. Voraussetzungen dafür sind ein flexiblerer Zugang zum

öffentlichen Dienst, die Möglichkeit, mit im öffentlichen Dienst erworbenen Qualifikationen auch Berufe in der Privatwirtschaft auszuüben sowie eine höhere horizontale und vertikale Durchlässigkeit der Laufbahnen mit weniger Bürokratie und größerer Verwendungsbreite. Das Laufbahnrecht muss von formalen Bildungsabschlüssen entkoppelt und an den Anforderungen der beruflichen Tätigkeiten orientiert werden. Zu diesem Zeitpunkt sind Laufbahngruppen nicht mehr erforderlich.

23.) Verzahnungsämter statt Verwendungsaufstieg (§ 9 Abs. 2 LBG-E)

So lange an unterschiedlichen Laufbahngruppen festgehalten wird, müssen zumindest die laufbahnrechtlichen und haushälterischen Hürden für einen Aufstieg dringend abgebaut werden, um in Zeiten des Fachkräftemangels ausreichend internen Nachwuchs in der Verwaltung zu finden. Der vorliegende Gesetzentwurf unternimmt keine nachhaltigen Schritte in diese Richtung. Stattdessen begnügt er sich mit der Schaffung von Verzahnungs- und Überlappungsämtern an Stelle des bisherigen Verwendungsaufstieges. Der Verwendungsaufstieg ist nach geltendem Recht in manchen Bereichen wie etwa dem Polizeivollzugsdienst nicht vorgesehen, dort wirkt demnach die vorliegende Reform auch nicht. Dort, wo sie tatsächlich umgesetzt wird, fördert die Überlappung der Ämter der Laufbahngruppen bis jeweils zum ersten Beförderungsamte (im mD und hD) bzw. bis zum zweiten Beförderungsamte (im gD) zwar auf kurze Sicht einen flexibleren Personaleinsatz und erweitert die Möglichkeiten der Personalentwicklung trotz hoher Hürden zwischen den Laufbahngruppen. Doch auf längere Sicht – vor allem für jüngere Kolleginnen und Kollegen – wird damit das berufliche Fortkommen insgesamt nicht leichter. Außerdem werden durch diese Regelungen Hoffnungen auf eine grundlegend neue Beförderungspraxis geweckt, für die es derzeit keine nennenswerten Hinweise gibt und die haushälterisch jetzt und in absehbarer Zeit nicht untersetzt ist.

Der Entwurf sieht (in Artikel 7) vor, dass Beamtinnen und Beamte in den Verzahnungs- bzw. Überlappungsämtern eine andere Amtsbezeichnung tragen als Kolleginnen und Kollegen der jeweils höheren Laufbahngruppe in der gleichen Besoldungsgruppe. Wir lehnen auch hier eine Unterscheidung nach Laufbahngruppenzugehörigkeit ab.

Durch die umfangreiche Verordnungsermächtigung bleibt die konkrete künftige Ausgestaltung dieser Regelungen in den Laufbahnvorschriften hinsichtlich der Konkurrenz zwischen

Regelaufstieg und Beförderung in Verzahnungsämtern völlig im Unklaren. Das bisherige Nebeneinander von Verwendungs- und Regelaufstieg warf entgegen der Erwiderung auf unsere erste Stellungnahme keine identischen Probleme bei der Beförderungsauswahl auf.

Auch an dieser Stelle wird nicht deutlich, welche Strategie der Landesregierung dieser Rechtsänderung zu Grunde gelegt wird. Die Auswirkungen in der Praxis dürften nach erster Einschätzung jedoch weit über die Ersetzung des Instruments des Verwendungsaufstiegs hinausgehen.

24.) Regelungslücke bei Stellenzulage für Überlappungsämter

Für Beamtinnen und Beamte in den Überlappungsämtern enthält der Entwurf eine Regelungslücke, die zu einem Verlust der allgemeinen Stellenzulage führen kann.

Bisher sehen sowohl die fortgeltenden Vorbemerkungen zur BBesO als auch die mit dem Entwurf für ein Brandenburgisches Besoldungsgesetz vorgelegten Anlagen etwa eine allgemeine Stellenzulage im mittleren Dienst nur bis zur Besoldungsgruppe A 10 vor. Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes in einem zukünftigen Überlappungsamt A 11 würden also leer ausgehen, während Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes in A 11 eine allgemeine Stellenzulage erhielten. Artikel 7 des vorliegenden Gesetzentwurfes muss entsprechend ergänzt werden.

Wir bitten die Landesregierung, auch hinsichtlich anderer Zulagen dafür Sorge zu tragen, dass derartige Lücken nicht entstehen.

25.) Einfacher Dienst (§§ 9 Abs. 2, 10 Abs. 2 LBG-E)

Wir begrüßen die Aussage in der Erwiderung auf unsere erste Stellungnahme, dass sich die Landesregierung bereits grundsätzlich auf eine Abschaffung des einfachen Dienstes verständigt habe. Wir fordern, umgehend die organisatorischen und haushälterischen Voraussetzungen dafür zu schaffen und sodann eine Gesetzesänderung herbei zu führen. Wir bitten um Auskunft über den von der Landesregierung verfolgten Zeitplan zur Abschaffung des einfachen Dienstes.

26.) Qualifikationsanerkennungen bei Angehörige der EU- und assoziierter Staaten (§ 15 Abs. 3 LBG-E)

Wir halten an unserer Forderung fest, dem Beispiel der Freien und Hansestadt Hamburg zu folgen, die in den Artikeln 6, 7 und 8 des „Hamburgischen Gesetzes über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (HmbABQG) eine Übertragung der Regelungen des „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (BQFG) des Bundes auf die Beamtinnen und Beamten vollzogen hat.

Eine solche Verbesserung der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse hinsichtlich der Laufbahnbefähigung fordern wir nicht nur im Hinblick auf die Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund, sondern sie kommt auch der zunehmenden Flexibilität und Mobilität junger Menschen entgegen, die beispielsweise als deutsche Staatsangehörige Hochschulabschlüsse in Nicht-EU-Staaten erwerben wollen.

Der Verweis auf bereits bestehende Möglichkeiten zur Anerkennung geht fehl. Denn diese bisherigen Anerkennungsmöglichkeiten unterscheiden sich von den Anforderungen der o.g. Gesetze. Außerdem ist es unseres Erachtens ein Gebot der Entbürokratisierung und Rechtsklarheit, die Normen an einem Ort im Gesetz zusammenzufassen.

Wir lehnen weiterhin auch die in § 15 Abs. 3 LBG-E entworfene Gebührenpflicht für die Anerkennungsverfahren entschieden ab. Nach EU-Gemeinschaftsrecht gibt es Rechte der (potentiellen) Bewerberinnen und Bewerber, die unter anderem verhindern sollen, dass Zugangsbeschränkungen zu öffentlichen Ämtern mit sachlich nicht gerechtfertigten Anforderungen aufgebaut werden. Gebührenerhebungen für einen besonderen Personenkreis (Angehörige der EU- und assoziierter Staaten) erscheinen am Maßstab des „effet utile“ unzulässig.

Der Hinweis, solange sich eine entsprechende Regelung beim Bund finde, bestehe kein Anlass, an der Zulässigkeit der Regelung zu zweifeln, erscheint uns angesichts der höchstrichterlichen Entscheidungsquoten in Antidiskriminierungsklagen gegen die Bundesrepublik Deutschland doch reichlich kühn. Die Länder wollten die Föderalismusreform I, nun müssen Brandenburg und die anderen Länder auch selbst die Vereinbarkeit seiner dienstrechtlichen Regelungen mit höherrangigem Recht prüfen und belegen.

27.) Horizontaler Laufbahnwechsel (§ 21 Abs. 3 LBG-E)

Die Vorschrift wird von uns als unbürokratische Möglichkeit des horizontalen Laufbahnwechsels (soweit nicht Abs. 5 greift) grundsätzlich begrüßt.

28.) Vertikaler Laufbahnwechsel (§ 22 LBG-E)

Der vertikale Laufbahnwechsel sollte konsequenterweise wie der horizontale Wechsel im § 21 LBG-E geregelt werden. Nötig wäre lediglich noch die Regelung, wie die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden können beziehungsweise, wie sie nachgewiesen werden können.

Die Regelung in § 22 Abs. 4 LBG-E erscheint deplatziert: Wer über ein einschlägiges Hochschulstudium verfügt, erfüllt die Laufbahnvoraussetzungen. Einer zusätzlichen Anerkennung des Hochschulabschlusses durch die oberste Dienstbehörde bedarf es nicht. Es bedarf jedoch einer Regelung, welche Hochschulabschlüsse für eine Laufbahn jeweils anerkannt sind und dass der/die Beamte/in ohne Statuswechsel in ein Beamtenverhältnis auf Probe in die höhere Laufbahn wechseln kann.

29.) Nachteilsausgleich (§ 24 Abs. 4 LBG-E)

Die Regelung soll Benachteiligungen wegen Mutterschutz und Elternzeit ausgleichen. Für die fraglichen Zeiten wird auf Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Bezug genommen. Hier sollten auch Zeiten nach beamtenrechtlichen Vorschriften (in Brandenburg z.B. die Mutterschutzverordnung des Bundes gem. § 71 BbgLBG) einbezogen werden. Besser wäre unserer Ansicht nach eine abstrakte Beschreibung, die keine Gesetzesquellen mit Geltungsangaben enthält.

Zu kurz bemessen erscheint uns der höchstens zu berücksichtigende Zeitraum von drei Jahren.

Wir schlagen außerdem vor, § 24 LBG durch folgende – einem Berliner Regelungsentwurf entnommene – Schutznorm zu ergänzen:

„Die Dienstbehörde hat darauf zu achten, dass bei der Durchführung der dienstlichen Fortbildungen die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ermöglicht wird und

Teilzeitkräfte nicht benachteiligt werden. Soweit erforderlich soll den Beamtinnen und Beamten ein Zeitausgleich gewährt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“

30.) Personalentwicklung

Wir fordern, dem Beispiel des Landes Berlin zu folgen und Personalentwicklung *gesetzlich* zu verankern. Derzeit ist die Personalentwicklung zwar in § 2 Abs. 1 Laufbahnverordnung normiert, die Beamtinnen und Beamte erscheinen darin aber als Objekte eines Personalentwicklungsprozesses, nicht als Akteure auf gleicher Augenhöhe:

§ 2 Abs. 1 Satz 1 LVO

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sollen durch geeignete Personalführungs- und -entwicklungsmaßnahmen erhalten und gefördert werden.

In dieser Formulierung fehlen individuelle Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse der Beamtinnen und Beamten völlig. Diese zu beachten ist nicht nur im Sinne der Beschäftigten, sondern kann auch die Leistungsmotivation im Interesse des Landes heben. Auch beschränkt sich die Definition sehr stark auf die individuelle Personalentwicklung und lässt soziale Fragen der Zusammenarbeit außen vor. Zudem macht die Definition die Verantwortung der Vorgesetzten für eine funktionierende Personalentwicklung nicht hinreichend deutlich.

Andere Bundesländer sind hier bereits seit über einem Jahrzehnt deutlich fortschrittlicher. So wurde 1994 in einer Vereinbarung zwischen dem Hamburgischen Senat und dem DGB Nord Personalentwicklung nicht nur unter dem Blickwinkel der Leistungsfähigkeit sondern auch der Attraktivität der Verwaltung definiert und die Motivation mit in den Blick genommen (*Volltext unter http://www.nord.dgb.de/hintergrund/3/59/43__Personalentwicklung__strategische.pdf*). Wir fordern, das Erbe des Obrigkeitsstaates endlich auch in Brandenburg jedenfalls ein Stück weit abzuschütteln und die Beamtinnen und Beamten in den Blick zu nehmen. Gleichzeitig ist uns an einer verständlicheren Legaldefinition für Personalentwicklung gelegen. Wir fordern daher (teilweise anlehnend an Hamburg) die folgende gesetzliche Normierung der Personalentwicklung:

„Personalentwicklung zielt darauf ab, die Ziele, Anforderungen und Bedarfe der Verwaltung in Einklang zu bringen mit den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten. Dazu haben die Vorgesetzten die Aufgabe, die individuellen Leistungen und Befähigungen der Beamtinnen und Beamten sowie deren kollegiale Zusammenarbeit untereinander zu analysieren, zu erhalten und gezielt zu fördern.“

Bereits die vorangegangene rot-rote Berliner Regierungskoalition hat den ersten Satz unseres Vorschlags aufgegriffen und im neuen § 17 LfbG Bln verankert, der am 1.1.2013 in Kraft treten wird. Dort finden sich auch Festlegungen zur Verantwortung der Führungskräfte. Es stünde der Brandenburgischen Landesregierung gut zu Gesicht, diesem positiven Beispiel zu folgen.

Personalentwicklung ist überdies kein auf Beamtinnen und Beamte begrenzbarer Vorgang. Gerade die enge Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung macht es notwendig, Beamtinnen und Beamte genauso in den Blick zu nehmen wie Tarifbeschäftigte. Um unter Wahrung der Tarifautonomie zu einheitlichen Standards zu kommen, fordern wir folgende zusätzliche Ergänzung des LBG:

„Tarifvertragliche Regelungen über Fragen der Personalentwicklung können durch Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände auch für Beamtinnen und Beamte zur Anwendung gebracht werden.“

31.) Rechtsanspruch auf Fortbildung (§ 23 LBG)

Das Landesbeamtengesetz verpflichtet Beamtinnen und Beamte, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen. Wir fordern daneben einen bedingten individuellen Rechtsanspruch auf dienstliche Fortbildung. Von der Verwaltungsspitze aus kann oft nicht effektiv überwacht werden, dass Führungskräfte ihre Pflicht erfüllen, die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Dies kann nur gelingen, wenn Beamtinnen und Beamte rechtliche Instrumente an die Hand bekommen, um auf eine Qualifizierung hinzuwirken – freilich nicht auf irgendeine Qualifizierung, sondern auf solche, die ihre Befähigung für den Dienstposten erhalten oder verbessern.

Wir fordern daher, § 23 LBG zu ergänzen:

*§ 23 LBG
Fortbildung*

Die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten setzt die erforderliche Fortbildung voraus. Die Beamten sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen; sie sollen sich darüber hinaus selbst fortbilden. Der Dienstherr hat durch geeignete Maßnahmen für die kontinuierliche Fortbildung der Beamten zu sorgen. Beamtinnen und Beamte haben ein Recht auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von mindestens 10 Tagen in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren, soweit sie glaubhaft machen können, dass dies zur Erhaltung oder Verbesserung der Befähigung für ihren Dienstposten erforderlich ist."

Dadurch, dass der Rechtsanspruch unter dem Vorbehalt der Erforderlichkeit steht, ist sichergestellt, dass sich Vorgesetzte mit der Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen auseinandersetzen müssen.

Der Umfang des hier vorgeschlagenen Qualifizierungsanspruches entspricht der Höhe des gesetzlichen Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer/-innen. Als Folgeänderung wäre in der Erholungsurlaubs- und Dienstbefreiungsverordnung (EUrIdbV) eine Anrechnung dieser Zeiten vorzusehen.

Anhang: Überblick Altersgrenzen

Der Gesetzentwurf zur Heraufsetzung des Pensionseintrittsalters wurde verändert, stellt aber weiterhin die bundesweit schärfste Regelung dar:

Bereich	bisher	alter Entwurf		aktueller Entwurf (Stand 18.10.2012)		bundesweiter Vergleich
			geplante Ausnahmen		geplante Ausnahmen	
allgemein	65	67		67		65 in 4 Ländern (Bln, RIP, Saar, S.-Anh.), sonst 67
Polizei sowie Feuerwehr und Justizvollzug	60	67	62 nur nach 20 Jahren Wechselschichtdienst/ SEK/MEK/ Personenschutz/ Observationstrupp d. Verfassungsschutzes /Einsatzdienst Feuerwehr, sonst: pro Jahr Wechselschichtdienst/... 3 Monate weniger arbeiten	mittlerer Dienst 62	keine	überwiegend pauschale Grenze zwischen 60 und 62; ausschließlich für den höheren Dienst gibt es vereinzelt eine Grenze von 64 oder 63 (z.B. Bln)
				gehobener Dienst 64	62 nur nach 10 Jahren im Wechselschichtdienst /Schichtdienst/ SEK/MEK/Personenschutz/ Observationstrupp d. Verfassungsschutzes/ Feuerwehreinsatzdienst (auch ohne Wechselschicht), sonst: nach 9 Jahren um 21 Mon. nach 8 Jahren um 18 Mon. nach 7 Jahren um 15 Mon. darunter: pro Jahr Wechselschichtdienst/... 2 Monate weniger arbeiten	
				höherer Dienst 65	keine	
Lehrer	65	67		67		65 in 5 anderen Ländern (Bln, Hes, RIP, Saar, S.-Anh.), 66 in BaWü und Sac., sonst 67

Der DGB

– stark für Beamtinnen und Beamte!

Ob Polizistin oder Lehrer, Steuerbeamtin oder Feuerwehrmann, Justizwachtmeisterin oder Verwaltungsbeamter, Försterin oder Markscheider: mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IG BAU) und der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) haben Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter starke Interessenvertretungen, vereinigt unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Mehr Infos unter

www.beamte.berlin-brandenburg.dgb.de