

DGB-Bundesvorstand
Abt. Öffentlicher Dienst/Beamte

Vorläufige Stellungnahme

(Stand: 27. April 2005)

zum Entwurf eines Gesetzes
zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts
(Strukturreformgesetz – StruktReformG)
(Stand: 12. April 2005)

0. Vorbemerkung

Der DGB kann zu diesem Zeitpunkt lediglich eine vorläufige Stellungnahme abgeben. Er behält sich Änderungen und Ergänzungen entsprechend dem Verlauf der weiteren Diskussionen vor. Unter diesen Prämissen sind die nachfolgenden Ausführungen zu lesen.

ver.di gibt eine eigene Stellungnahme ab (siehe Anlage).

Seit Anfang 2004 fanden zwischen DGB und BMI allgemeine Gespräche über eine grundlegende Reform des Beamtenrechts statt. Zwar kann nicht von Verhandlungen gesprochen werden, aber auch nicht davon, dass „die Gewerkschaften von Beginn an eingebunden worden“ sind. Richtig wäre es gewesen, wenn in der Begründung des Gesetzentwurfs dargestellt worden wäre, dass Gespräche mit dem DGB stattgefunden haben, aber in vielen Fragen keine Einigung herbeigeführt werden konnte. Vom DGB wurden genau wie vom BMI Vorschläge unterbreitet. Da das BMI keinerlei Kompromissbereitschaft signalisierte, konnte auch vom DGB eine solche Haltung nicht erwartet werden. Vor allem hat das BMI keine Anstrengungen unternommen, durch eine Veränderung der eigenen Kürzungsoptionen eine gemeinsame Verabredung mit dem DGB zu erzielen.

Eine weitere Zumutung ist, dass die vorläufige Stellungnahme des DGB unter einem enormen Zeitdruck erfolgen muss. Für die Positionierung in einem Gesetzgebungsverfahren mit epochalem Anspruch und zu einem Gesetzentwurf von 224 Seiten Umfang, durch das fünf Gesetze geändert und zwei neu geschaffen werden, werden nur 14 Kalendertage zur Verfügung gestellt. Auch der Zeitrahmen bis zu dem vom BMI festgelegten Termin für das Beteiligungsgespräch am 11. Mai 2005 gibt wenig Zeit, zu dem vorgelegten – immer noch unvollständigen – Konvolut Kritik, Änderungsvorschläge, Anmerkungen und Alternativen zu erarbeiten. Das alles wiegt umso schwerer, als während der Beratungen keine Texte vorgelegt wurden und darüber hinaus Vertraulichkeit verabredet war, an die sich der DGB gehalten hat.

Aus Sicht des DGB ist hier im Eiltempo ein Gesetzentwurf gestrickt worden, dessen Folgen noch gar nicht ausgelotet sein können. Mit Spannung haben wir deshalb die Gesetzesbegründung erwartet, in der es wieder einmal lapidar heißt: „Alternativen: Keine“. Diese Feststellung ist grundlegend falsch, zeigt aber, wie wenig ernst die so oft propagierte Gesetzesfolgenabschätzung genommen und betrieben wird.

Unsere Grundhaltung war und ist, politische Entscheidungsspielräume zu schaffen und zu nutzen, um im Verhandlungswege befriedigende Ergebnisse für alle Beteiligten zu erreichen. Dies ist unter den gegenwärtigen Umständen völlig unrealistisch. In dieser Zeitenge können weder die gewerkschaftsinternen Gremien hinreichend beteiligt noch die Sachverhalte im Detail fachlich bewertet werden. Eine breite Mitgliederdiskussion ist von vornherein ausgeschlossen.

Eine derart kurze Zeit für einen Abstimmungsprozess zu grundlegenden sozialen Belangen der Mitgliedschaft wird dem Anspruch an ein demokratisches Verfahren nicht gerecht. Die zu kurzen Fristen konterkarieren vielmehr noch den Anspruch, die Reform mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften zu gestalten, da noch nicht einmal Zeit für den Willensbildungsprozess zwischen Gewerkschaften und betroffenen Mitgliedern bleibt.

Die Art der „Beteiligung“ der Spitzenorganisationen am vorliegenden Gesetzentwurf ist mehr als bedenklich. Zum wiederholten Male zeigt sich, dass die Kürzungspolitik der Bundesregierung Verfahrensregelungen aushebelt, verfassungsmäßige Rechte beschneidet, Inhalte diktiert und Strukturfragen vollständig ausblendet. Dieses Verhalten spiegelt sich in

der Umgangsweise mit den Gewerkschaften ebenso wie in den Inhalten des Gesetzentwurfs.

Der DGB war in der Vergangenheit stets bemüht, durch flexible Handhabung der Vorschriften über die Beteiligung der Spitzenorganisationen bürokratischen Aufwand zu minimieren. In unzähligen Fällen wurde auf Fristeinreden verzichtet, wurden Stellungnahmen kurzfristig erarbeitet und Gesprächstermine ad hoc vereinbart. Dieses Entgegenkommen wird vom BMI nun offenkundig nicht mehr als Ausnahme-, sondern als Regelfall angesehen. Es wird offenbar verkannt, dass das Beteiligungsrecht nach § 94 BBG und die dazu ergangene Rechtsprechung sowie die zur näheren Ausgestaltung erlassene Verwaltungsvorschrift für jede Spitzenorganisation gleichermaßen gelten.

I. Grundsätzliches

Der Reformprozess im öffentlichen Dienst kann nach Überzeugung des DGB nur mit allen betroffenen Beschäftigten und nicht gegen sie gestaltet werden. Dies darf nicht nur postuliert, sondern muss durch entsprechendes Handeln untermauert werden. Die notwendige Weiterentwicklung des Beamtenrechts erfordert, dass Dienstherrn und Gewerkschaften in weiteren Gesprächen und Verhandlungen nach konstruktiven Lösungsmöglichkeiten für die aufgeworfenen Probleme suchen, weil eine Reform grundsätzlicher Bereiche des Berufsbeamtentums andernfalls nicht erfolgreich sein kann. Der DGB wird sich an dieser Diskussion weiter beteiligen.

Ziele der Reform

Wesentlicher Bestandteil des Gesetzentwurfs ist die Einführung eines leistungs- und funktionsbezogenen Bezahlungssystems. Das dafür erforderliche Finanzvolumen soll durch Umschichtungen innerhalb des Systems aufgebracht werden. Bisherige Bezahlungsbestandteile wie der so genannte Verheiratenzuschlag sollen schrittweise abgebaut werden bzw. bei Neueinstellungen oder bei einer zukünftigen Eheschließung ganz entfallen. Außerdem soll zur Finanzierung des neuen Bezahlungssystems vom 01. April 2006 bis zum 01. Oktober 2007 das Aufsteigen in den Stufen der bisherigen Besoldungstabelle ausgesetzt werden.

Durch diese kostenneutrale Umstellung der Systeme erfolgt ein Paradigmenwechsel in der Besoldung. Bisher wurden Beamtinnen und Beamte allein vom Dienstherrn besoldet. Künftig besolden sie sich zum Teil selbst bzw. untereinander, weil das Gekürzte oder Gestrichene anschließend wieder als Leistungsbesoldung ausgeschüttet wird. Dies kann der Gesetzgeber zwar wollen. Doch eine gewerkschaftliche Zustimmung hierzu kann er nicht erwarten.

Das Gesetzespaket ist im Besoldungs- und Versorgungsteil Ausdruck der Hoffnung, durch eine längerfristig eintretende weitere Absenkung der Einkommen aller Beamtinnen und Beamten das Berufsbeamtentum auch für jene Bereiche dauerhaft zu sichern, deren Zugehörigkeit zum Berufsbeamtentum anders als die von Polizei und Justiz umstritten ist. Dies wird nach Überzeugung des DGB nicht gelingen; vielmehr werden weitere Beschäftigungsbereiche „entbeamtet“ werden und trotzdem die Einkommen der Beamtinnen und Beamten in den Kernbereichen bei gleich bleibender Verantwortung niedriger sein als heute. Der DGB prognostiziert einen wachsenden Arbeitsdruck bei immer weniger Personal zu insgesamt schlechteren Bezahlungs- und Versorgungskonditionen.

Der Anspruch, durch das Gesetzgebungspaket „Einheitlichkeit und Vielfalt ...in eine neue ausgewogene Balance“ zu bringen, wurde deutlich verfehlt. Statt Vielfalt wird Bezahlungsseparatismus Tür und Tor geöffnet. Gleiche Tätigkeiten mit gleichen Anforderungen, gleichem Aufgabenzuschnitt, gleicher Verantwortung und Qualifikation sollen künftig zu gra-

vierend unterschiedlicher Entlohnung und Versorgung führen (können) – je nach arbeitsmarktbezogenen und regionalen Besonderheiten bei den einzelnen Dienstherren und je nachdem, wie die einzelnen Dienstherren in ihrem Zuständigkeitsbereich ihren Ämtern die Funktionen zuzuordnen gedenken. Eine „leistungsorientierte Besoldung“ wird so nicht erreicht werden.

Die vorgesehene Struktur hat den Effekt, dass ein Beamter oder eine Beamtin bei Beförderung in den niedrigeren Ämtern einen geringeren Einkommenszuwachs erhält als bei einer Beförderung vor der Einführung des neuen Systems. Wie niedrigere Einkommenszuwächse mehr Motivation und Leistung auslösen sollen, bleibt unverständlich.

Der Anspruch, die Mobilität zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu fördern, wird nicht erreicht, weil der Gesetzentwurf keine entsprechenden Regelungen im Versorgungs- und Beihilferecht bzw. Renten- und Krankenversicherungsrecht enthält. Beispielsweise beinhaltet der Gesetzentwurf keine Regelungen für die Mitnahmemöglichkeit der erworbenen Versorgungsanswartschaften bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft.

Das Gesetzespaket berücksichtigt nicht die besonderen Belange und Bedürfnisse der Beschäftigten der Polizeien und der anderen Sicherheitsinstitutionen bei Bund und Ländern. Dies gilt z. B. bei der Funktionsbewertung und bei der Berücksichtigung der Teamarbeit. Diese müssen bis zur Systemeinführung dringend in einer gesonderten Gesetzesnovelle gestaltet werden.

Der beamtenrechtliche Teil ist keine wirkliche Innovation, wenngleich bemerkenswerterweise langjährig geforderte Verbesserungen endlich aufgenommen wurden. Andere grundlegende Defizite bestehen nach wie vor; insbesondere ist der Vorschlag, durch freie Koalitionen frei über die Arbeitsbedingungen der Beamtinnen und Beamten verhandeln zu können, wieder nicht aufgegriffen worden.

Als weiteres Ziel wird die gleichgerichtete Übertragung des Tarifergebnisses für Bund und Kommunen vom 09. Februar 2005 auf den Beamtenbereich genannt. Tatsächlich aber verlangt der Gesetzentwurf den Beamtinnen, Beamten und VersorgungsempfängerInnen des Bundes weitere Sonderopfer ab und lässt völlig offen, ob und wie die Tarifregelungen, z.B. zu Einmalzahlungen, Sonderzuwendungen oder zur Arbeitszeit übertragen werden sollen.

Einkommensentwicklung 2005 bis 2007

Im Gesetzentwurf fehlt die materielle Übertragung von Regelungen aus dem Tarifrecht zur Einkommensentwicklung in den Jahren 2005 bis 2007. Diesen Gleichklang ist die Bundesregierung den Beamtinnen und Beamten bisher schuldig geblieben.

Die DGB mahnt die zeitnahe und wirkungsgleiche Übernahme des quantitativen Teils des Tarifergebnisses 2005, vor allem zu den Einmalzahlungen und zur Jahressonderzahlung an. Die Besoldung Ost ist dem West-Niveau in zunächst drei Schritten weiter anzugleichen: Ab 1. Juli 2005 hat der Bemessungssatz 94, ab 1. Juli 2006 95,5 und ab 1. Juli 2007 97 Prozent zu betragen.

Wir erinnern in diesem Zusammenhang an die Ausführungen des Abgeordneten Hans-Peter Kemper (SPD) am 26. Juni 2003 im Deutschen Bundestag: „Bei allen vergangenen und auch künftigen Veränderungen muss der Grundsatz beachtet werden: keine besonderen Privilegien, aber auch keine Sonderopfer für die Beamten.“

Wir teilen die Auffassung des Abgeordneten Kemper uneingeschränkt und erneuern deshalb unsere Forderung nach zeitnaher und wirkungsgleicher Übertragung des Tarifergebnisses

vom 09. Februar 2005 auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Gestaltung der Bezahlung

Nach dem neuen System erfolgt – anders als im neuen Tarifsysteem – keine Umschichtung zugunsten der Einkommenshöhen junger Beamtinnen und Beamter. Während das neue Tarifsysteem im Gesamtvolumen zugunsten gerade junger Berufseinsteiger im Familiengründungsalter umschichtet, wird dieser Schritt bei der Beamtenbesoldung nicht vollzogen. Im Gegenteil, die Einkommen sind bereits nach zwei Jahren – trotz Verleihung einer „Leistungsstufe“ - geringer als im bisherigen System. Für junge verheiratete Beamtinnen und Beamte wird der Einkommensunterschied noch größer ausfallen. Damit wird der Anspruch des Herstellens von „Wirkungsgleichheit“ beim Umbau des Besoldungs- und des Tarifrechts nicht erfüllt. Hinzu kommt, dass eine Umschichtung der Bezüge von den älteren auf die jüngeren Beschäftigten bei gleichbleibendem Einkommen im Erwerbsleben, anders als im Tarifbereich und der Altersversorgung aus der gesetzlichen Rente, zu Absenkungen bei der Beamtenversorgung führt, da der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt beibehalten wird. Ob dies durch die versorgungsrechtliche Berücksichtigung der Leistungsstufen ausgeglichen wird, ist zweifelhaft.

Der DGB kritisiert, dass der durchschnittliche Beamte der Zukunft sich bei gleicher Verantwortung und Qualifikation durch die strukturellen Änderungen im Regelfall auf einem niedrigeren Bezahlungsniveau wiederfindet als heute. In Anbetracht der von den Beamtinnen und Beamten seit 1997 erbrachten Vorleistungen von insgesamt 9,8 Prozent abgesenkten Bezügen kann dieser erneute Einkommensabsenkungseffekt nicht begrüßt werden.

Die im Gesetzentwurf nach wie vor vorgesehenen Stellenplanobergrenzen widersprechen dem Prinzip der funktionsgerechten Bezahlung und müssen gestrichen werden.

Die vorgesehene Bezahlungsbandbreite wird vom DGB abgelehnt. Sie widerspricht einer leistungsgerechten Bezahlung, da für gleiche Leistung unterschiedlich bezahlt wird. Dabei wendet sich der DGB nicht grundsätzlich dagegen, besondere Belastungen durch besonders hohe Lebenshaltungskosten in bestimmten Regionen mit einer Zulage auszugleichen. Diese ließe sich mit dem Alimentationsanspruch der Beamtinnen und Beamten begründen. Er wendet sich aber gegen den in der Gesetzesformulierung angelegten Blankoscheck für pauschale Gehaltskürzungen. Die vorgesehenen gesetzlichen Vorschriften zur Bezahlungsbandbreite sind so unspezifisch und interpretationsbedürftig, dass eine Absenkung der Bezahlung fast aller Beamtinnen und Beamten eines Dienstherrn nicht ausgeschlossen werden kann, sondern vielmehr angesichts einer in fast allen Regionen hohen Arbeitslosigkeit sogar befürchtet werden muss. Diese weitere Bezahlungskürzung durch die Hintertür weist der DGB als unzumutbar zurück.

Leistung und Bewertung

Das Problem der Leistungsbewertung wird durch den Gesetzentwurf nicht gelöst. Eine Leistungsbewertung, insbesondere eine, die sich auf die Höhe der Besoldung auswirkt, muss für die Beamtinnen und Beamten transparent, nachvollziehbar und beeinflussbar und das Budget muss ausreichend dotiert sein. Nur so kann eine an der Kassenlage ausgerichtete Leistungsorientierung vermieden werden.

Internationale Studien zur leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst (und anderswo), zuletzt die OECD-Studie „Performance Related-Pay for Government Employees – An Overview of OECD Countries“ vom Frühjahr 2005, zeigen: Leistungsbezahlung führt bei fehlender Akzeptanz durch die Betroffenen, unzureichender Umsetzung und ohne organisa-

torische Begleitmaßnahmen wie die Partizipation der Betroffenen zu erheblichen Effizienzverlusten. Dafür lassen sich folgende Gründe anführen:

- Konzentration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf „messbare“ und dadurch finanziell belohnte Bestandteile ihres Ausgabegebietes,
- Entmutigungseffekte durch zu geringe Budgets und/oder Quoten für finanzielle Leistungsanreize,
- die Gefahr von Willkürentscheidungen mit entsprechender Frustration,
- Unfrieden unter den Kolleginnen und Kollegen,
- Unterschätzung der mit der Umsetzung verbundenen zeitlichen und finanziellen Ressourcen.

Daher betonen beispielsweise die Gutachter der OECD, dass für den Erfolg leistungsorientierter Bezahlungssysteme – neben dem Entstehen einer neuen Kommunikationskultur zwischen Vorgesetzten und Untergebenen – die Einbeziehung der Betroffenen bei Entwicklung und Durchführung der Bewertungs- und Belohnungssysteme einen zentralen Erfolgsfaktor darstellt. Diese internationalen Erfahrungen werden in dem Entwurf leichtfertig ignoriert: Die Verfahren zur Umsetzung der Leistungsbezahlung sollen von den Dienstherren für ihren jeweiligen Bereich per Rechtsverordnung festgesetzt werden. Das gesetzliche Beteiligungsverfahren ist alles andere als eine echte, gleichberechtigte Mitwirkung der Betroffenen (wie gerade das Gesetzgebungsverfahren zum aktuellen Gesetzentwurf wieder einmal zeigt). Auch der in dem Gesetzentwurf vorgesehene Konfliktlösungsmechanismus ist kein Ersatz für die notwendige Beteiligung, da er erst zu spät greift, nämlich erst dann, wenn von oben verordnete Verfahren in der Praxis zu Konflikten führen.

Die Berliner Morgenpost berichtet am 06.10.2004 in diesem Zusammenhang: „Die Anerkennung von Leistungen durch Vorgesetzte ist letztlich eine Budgetfrage. Denn das neue System soll ‚kostenneutral‘ sein und wird Schily zufolge unter strenger Beobachtung des Bundesfinanzministers stehen. Ist der Finanztopf ausgeschöpft, könnten Behördenchefs ihre Beamten womöglich nicht entsprechend honorieren, auch wenn sie weiter gute Arbeit abliefern. Überdies ist die Verlockung groß, auf einmal allen Mitarbeitern Spitzenleistungen zu attestieren, weil Prämien winken. ‚Es kann natürlich sein, dass wir dann nur noch Superstars im öffentlichen Dienst haben‘, räumt Schily ein. Er appelliert daher an das Verantwortungsbewusstsein der Führungskräfte.“

Das ist also dann Leistungsbesoldung nicht nach Leistung, sondern nach Kassenlage. Jeder kennt die Kassenlage. Mit der Begründung der schlechten Haushaltslage des Bundes wurde den Beamtinnen und Beamten gerade erst u. a. das Urlaubsgeld gestrichen und die Jahressonderzuwendung drastisch gekürzt.

Dieses Prinzip der Leistungsbesoldung nach Kassenlage wird auch durch jüngste Erfahrungen mit versprochener und trotz gesetzlicher Festlegung nicht gewährter Leistungsbezahlung bestätigt. Auch nach mehrmaliger Aufforderung der Interessenvertretungen ist das Bundeseisenbahnvermögen (BEV) seiner Verpflichtung aus § 7 Bundessonderzahlungsgesetz bis heute nicht nachgekommen. Die Einsparungen bei den Beamtinnen und Beamten aus der Kürzung der Jahressonderzuwendung im Jahr 2004 waren schnell vollzogen. Die in § 7 festgelegte weitere Leistungsbesoldung aus den eingesparten Mittel wird hingegen bis heute vehement verweigert. Die durch die Kürzung eingesparten rund 20 Millionen Euro sind wohl offensichtlich vollständig im „Bermuda-Dreieck“ zwischen BEV, BMI und BMF verschwunden. Ein unglaublicher Vorgang, der aus unserer Sicht noch lange nicht beendet ist, allerdings die Glaubwürdigkeit in leistungsbezogene Bezahlungssysteme nachhaltig erschüttert.

Die Beamtinnen und Beamten der Länder haben vergleichbare Erfahrungen gemacht. Zwar wurden in den meisten Ländern nach dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 die gesetzlichen Voraussetzungen für Leistungsprämien und Leistungsstufen eingeführt. Mit der Begründung

fehlender Haushaltsmittel wurde die Umsetzung allerdings in den meisten Ländern ausgesetzt oder eingestellt. Manche Beschäftigungsbereiche waren in einigen Ländern von Anfang an von der Anwendung der Vorschriften ausgenommen. Auch die Länderbeschäftigten haben daher großes Misstrauen gegenüber dem Vorgehen entwickelt, Besoldungsbestandteile bei allen Beamtinnen und Beamten „einzusammeln“ mit dem vagen Versprechen, diese Mittel in Form von Leistungsbesoldung an die Beamtenschaft wieder auszuschütten.

Ungelöst bleibt für uns die Frage der ausreichenden Finanzierung der neuen Leistungsvariable. Durch Vorgabe der kostenneutralen Umstellung und wegen eines sehr engen Budgets müssen zwangsläufig viele Beamtinnen und Beamte unterhalb der Leistungsstufe 2 (gute Leistungen) eingestuft werden. Ansonsten gibt es keinen finanziellen Spielraum um „Spitzenleister“ in den Leistungsstufen 3 und 4 zu besolden. Was aber geschieht, wenn nur bzw. überwiegend „Spitzenleister“ vorhanden sind? Wie soll dann deren leistungsgerechte Bezahlung erfolgen?

Beförderungen lohnen sich nach der neuen „Leistungsbesoldung“ deutlich weniger als im bisherigen System, vor allem in den niedrigeren Besoldungsgruppen. Der Einkommenszuwachs aus einer Beförderung fällt zukünftig um fast drei Viertel niedriger aus als nach dem bisherigen System. Nach dem vorgelegten Gesetzentwurf ist eine Mitnahme der erreichten Leistungsstufe nicht vorgesehen. Damit verfehlt der Gesetzentwurf den selbst gestellten Anspruch, dass „Leistung oder Übernahme einer höherwertigen Funktion ... die wesentliche Grundlage für Einkommensverbesserungen darstellen“ sollen.

Im Gesetzentwurf fehlen im Kernbereich des Alimentationsrechts wesentliche Aspekte. Die Maßstäbe und Instrumente, wie die konkrete Alimentationshöhe bestimmt wird, sind nach dem vorliegenden Entwurf nicht geregelt. Der Entwurf ist an dieser Stelle durch Verwendung nicht justiziable Begriffe wie „Zielvereinbarungen“ inakzeptabel vage. Da die Besoldungshöhe grundsätzlich durch Gesetz zu regeln ist, kann dieser Aspekt im Gesetzgebungsverfahren nicht ausgeklammert werden.

Werden die Rechtsbeziehungen des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses zwischen Dienstherrn und Beamtin/Beamten abschließend in den Beamtenetzen geregelt und kommt darin (auch im vorliegenden Entwurf der Neufassung des BRRG und des BBG) das Institut der „Zielvereinbarung“ zwischen Dienstherrn/Vorgesetztem und Beamtin/Beamten gar nicht vor, so ist fraglich, ob dieses rechtlich nicht geregelte Institut als Instrument für eine Alimentationsbemessung herangezogen werden kann. Bestimmtheitsgebot, Rechtsweggarantie und Gesetzesvorbehalt der Regelungen des besonderen Dienst- und Treueverhältnisses erfordern, dass das Institut „Zielvereinbarung“ – so man es einführen will – bundesrahmenrechtlich gesetzlich zu definieren und zu normieren ist.

Kriterien zur Herstellung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

Trotz eines formal diskriminierungsfreien Besoldungsrechts sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst gegenwärtig hoch. Erst jüngst sind mittelbare Diskriminierungen festgestellt worden. Diese Erfahrungen zeigen, dass eine im Grundsatz geschlechtsneutral gestaltete Reform der Bezahlungsstrukturen der Beamtinnen und Beamten nicht ausreicht, um Diskriminierungen zu vermeiden. Insoweit ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den finanziellen Möglichkeiten des neuen Bezahlungssystems als Maßstab für nachfolgende Ausführungsregeln von Bund und Ländern zwar notwendig, aber nicht hinreichend, geschlechterbezogene Ungleichheiten zu vermeiden. Daher begrüßt der DGB die Einsicht in die Tatsache, dass trotz „diskriminierungsfreier Rechtsvorschriften zur Leistungsbezahlung“ „... bei der Umsetzung im konkreten Einzelfall Ungleichheiten nach dem Merkmal Geschlecht möglich sind.“

Da die gleichstellungspolitische Relevanz sich in der Tat am stärksten bei der Umsetzung bemerkbar machen wird, hält es der DGB für unabdingbar, objektivierbare Kriterien für die Leistungsbewertung zu formulieren. Insbesondere ist unklar, wie Leistungsbewertungselemente wie „Kompetenz“ und „Erfahrung“ operationalisierbar gemacht werden sollen. Es ist für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung, ob, wie und in welchem Maße fachliche, soziale und/oder organisatorische Kompetenz bewertet werden. „Berufliche Erfahrung“ hat neben der inhaltlichen, sach-/und fachbezogenen Dimension eine zeitliche Dimension, die mit der inhaltlichen in Bezug steht. Deshalb muss bundeseinheitlich (eindeutig) geregelt sein, wie „Kompetenz“ und „Erfahrung“ gemessen und bewertet werden, um sicherzustellen, dass sich die Inanspruchnahme von Elternzeit und dienstlicher Beurlaubungszeiten nicht negativ auswirken. Bereits die auf der Dienstherrn- und/oder Betriebs-/Behördenebene festzusetzenden Verfahrensregeln eröffnen erhebliche Ermessensspielräume. Deshalb wird es nicht ausreichen, die Behörden etwa auf die Begründung der Differenz zwischen Frauenanteil der beamteten Beschäftigten und der Leistungsstufenempfänger zu verpflichten. Mithilfe des analytischen Instrumentariums des Gender Mainstreaming lassen sich nicht nur die Auswirkungen des Gesetzes im Sinne der retrospektiven Gesetzesfolgenabschätzung evaluieren. Die Instrumente sind – konsequent angewendet – auch geeignet, geschlechterspezifische Auswirkungen bereits im Prozess zu erkennen und Ungleichheiten zu vermeiden. § 2 Bundesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Deshalb ist es notwendig, dass Gender-Kompetenz ein unabdingbares Kriterium für die erfolgreiche Ausübung einer Vorgesetzten- und Leitungsfunktion ist.

Laufbahnrecht

Die ursprünglich geplante und angekündigte Aufhebung der engen Vorgaben im Laufbahnrecht ist im Gesetzentwurf leider nicht enthalten. Die jetzt vorgesehenen Erleichterungen beim Laufbahnwechsel sind lediglich ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Nach unserer Auffassung muss in dem Entwurf deshalb grundsätzlich die Durchlässigkeit noch stärker betont und verankert werden. Vor allem die Entkoppelung bundeseinheitlich festgelegter Anforderungsebenen zu Beginn einer Laufbahn von formalen Bildungsabschlüssen wird nicht vorgenommen.

Die zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand vorgesehene zwangsweise Versetzung einer Beamtin bzw. eines Beamten in ein Amt mit geringerem Basisgehalt wird abgelehnt. Der DGB fordert seit längerem präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierungen. Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen sind angezeigt. Strafmaßnahmen hingegen sind – auch wenn sie im Laufbahnrecht versteckt werden – grundsätzlich falsch und nicht zielführend.

Soll die neue Leistungsbewertung auch für die Beurteilungskriterien bei Beförderungen zugrunde gelegt werden oder gelten dafür die bisherigen Beurteilungsregelungen weiter? Diese Frage wird im Zusammenhang mit den laufbahnrechtlichen Bestimmungen des BRRG und des BBG nicht beantwortet.

Öffnungsklauseln

Durch eine Vielzahl von Abweichungs- und Öffnungsmöglichkeiten wurde ein solch weiter Gestaltungs- und Abweichungsspielraum eröffnet, dass von einer strukturell gleichen Bezahlung bei gleicher Verantwortung und Schwierigkeit nicht mehr gesprochen werden kann. Dies ist etwa (wg. GEW) für die Polizeibeamtinnen und -beamten, denen bundesweit die gleiche persönliche Aufopferungsverpflichtung bis zum Einsatz des eigenen Lebens auferlegt wird, nicht zu akzeptieren.

Arbeitszeit

Von einem Ausbau der Möglichkeiten zur Flexibilisierung ist im Gesetzentwurf nichts erkennbar; die Arbeitszeitregelung des Bundes ist unverändert durch einseitige Dienstherrenregelung geprägt. Ebenso vermissen wir Arbeitszeitformen, die die individuellen Interessen bei der Lage der Arbeitszeit berücksichtigen, die die Bedingungen von Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit verbessern, die Freiräume z. B. für Bildungsmaßnahmen eröffnen und die den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ebenso wie den sich je nach Alter verändernden Bedürfnissen und Erfordernissen Rechnung tragen. So könnte ein Beitrag dazu geleistet werden, Beschäftigung zu sichern, Arbeitsplätze zu schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Mehr Zeitsouveränität für Beamtinnen und Beamte müsste deshalb die Devise lauten.

Versorgungsrechtliche Regelungen

Die Kürzungsmaßnahmen im Versorgungsrecht sowie für optierende Beamtinnen und Beamte entsprechen nicht dem Prinzip der Kostenneutralität. Eine zusätzliche Umsetzung in das Versorgungsrecht oder Einbußen für optierende Beamtinnen und Beamte, die nicht in die Leistungsbezahlung einbezogen sind, ist mit diesem Finanzierungsansatz nicht vereinbar und nicht nachvollziehbar.

Das durch das neue System verursachte strukturelle Absinken des Versorgungsniveaus wird durch weitere Verschlechterungen für heutige verheiratete Beamte und Pensionäre verschärft. Durch die Abschmelzung des Verheiratetenzuschlags in Form von Festbeträgen wird wegen der geringeren Erhöhungen der Versorgung im Abgleich mit der Besoldung bei gleich hohen Abschmelzfestbeträgen des Verheiratetenzuschlags die Versorgung nicht im Verhältnis zu seinem Bemessungssatz verringert: Der abzuschmelzende Festbetrag trifft Beamtinnen und Beamte mit hohem und mit niedrigem Bemessungssatz in unproportionalem und damit unsozialem Verhältnis. Dies trifft Pensionärinnen und Pensionäre aus niedrigem Statusamt besonders hart.

Die Abschmelzung bzw. Streichung des Verheiratetenzuschlags auch bei den vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern verstößt gegen das Gebot des Vertrauensschutzes und wird deshalb vom DGB abgelehnt. Auch an dieser Stelle erinnern wir an die Einkommenssituation der Pensionärinnen und Pensionäre im einfachen und mittleren Dienst. Die bereits erfolgten Kürzungen, u. a. die massive Kürzung der Jahressonderzuwendung durch das Bundessonderzahlungsgesetz und das Gesetz zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Krankenversicherung auf dienstrechtliche Vorschriften, haben tiefe Einschnitte in deren Haushaltskassen hinterlassen. Hier ist eine Umkehr der bisherigen Politik erforderlich. Den Beamtinnen und Beamten muss eine Perspektive geboten werden, sodass sie in Zukunft mit einem Versorgungsniveau rechnen können, das ihnen, aber auch ihren Hinterbliebenen, einen angemessenen Lebensstandard sichert.

Der „durchschnittliche Beamte“ der Zukunft, der z. B. nach Beförderungen von seiner bisherigen durchschnittlichen Leistungsstufe einen gewissen Zeitraum „nach unten“ fällt, erreicht nicht mehr das Versorgungsniveau des heutigen „durchschnittlichen Beamten“, weil er im Durchschnitt seines Arbeitslebens den strukturbedingten Schwankungen bei der Einstufung in Leistungsstufen unterlag. Im Zusammenhang mit der Kritik an dem diffusen Charakter von „Zielvereinbarungen“ stellt sich die Frage, ob derart unbestimmte Institute Auswirkungen auf die Altersversorgung haben dürfen.

Niedrigere Durchschnittseinkommen, längere Wartezeiten und das Absinken des Basiszahlungsniveaus auf 96 Prozent sorgen für ein Absinken des Versorgungsniveaus. Zugleich

bleibt wegen der strukturellen Einkommensabsenkungen (z. B. nach Beförderungen usw.) wesentlich weniger Spielraum für die private Altersvorsorge.

Im Versorgungsrecht fehlt für Beamtinnen und Beamte im Schicht- und Wechseldienst ein Bemessungszuschlag, der die besondere gesundheitliche Belastung ausreichend berücksichtigt. Stattdessen werden diese Beamtinnen und Beamten durch die im Gesetz zur Neuregelung der Versorgungsabschlüsse geregelten Abschlüsse weiter bestraft. Hier muss der Gesetzgeber dringend handeln, um die Belastungen des Schicht- und Wechseldienstes gerecht zu bewerten.

Darüber hinaus werden weitere wichtige Sachverhalte nicht geregelt. So fehlen Bestimmungen zur Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche, Regelungen zur langfristigen Sicherung der Beamtenversorgung, die Einrichtung eines Versorgungsfonds beim Bund für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie die Trennung der Alterssicherungsansprüche. Die versorgungsrechtlichen Regelungen sind zur Zeit nichts weiter als ein Torso. Deshalb müssen dem Gesetzentwurf die entsprechenden Regelungen umgehend hinzugefügt werden.

Besonderheiten bei der Deutschen Bahn AG (DB AG) im Rahmen der Überleitung

Die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten in einem im Wettbewerb stehenden privaten Wirtschaftsunternehmen unterscheiden sich wesentlich von der üblichen Beschäftigung in einer Verwaltung des öffentlichen Dienstes.

Bei der Bahn gehören 82 Prozent der Beamtinnen und Beamten dem einfachen und mittleren Dienst an. Ein großer Teil dieser Beamtinnen und Beamten leistet täglich Dienst im Schicht- und Wechseldienst und bei jeder Witterung. Bei ihnen wurde in den letzten Jahren bereits massiv gekürzt. Angesichts der Streichung des Urlaubsgeldes, der Kürzung des Weihnachtsgeldes und der Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich werden die weiteren vorgesehenen Kürzungen vom DGB abgelehnt. Die Beamtinnen und Beamten bei der Bahn haben ihren „Beitrag zur Haushaltskonsolidierung“ bereits mehr als erbracht.

Seit Beginn der Bahnreform mit ständigen Umorganisationen hat sich die Leistung enorm verdichtet. Den Beamtinnen und Beamten wird eine hohe Bereitschaft zu fachlicher und örtlicher Mobilität abgefordert. Der beabsichtigte Börsengang der DB AG lässt nicht erwarten, dass sich diese Situation entspannt – im Gegenteil.

Der Gesetzgeber mag sich selbst die Frage beantworten, ob er ernsthaft glaubt mit einer Umschichtung bisher fester Gehaltsbestandteile in künftig leistungsvariable Anteile die Beamtinnen und Beamten zu noch höherer Leistung motivieren zu können. Jedenfalls empfinden die Beamtinnen und Beamten bei der Bahn die im Gesetzentwurf geplanten Maßnahmen als eine vollkommene Missachtung der bisher schon erbrachten Leistungen. Sie erwarten, dass ihr vorbildlicher Einsatz durch eine hinreichende zusätzliche Leistungsbezahlung angemessen besoldet wird.

Das neue leistungs- und funktionsbezogene Bezahlungssystem ist nicht kompatibel mit den bei der DB AG gültigen Tarifbestimmungen. Insofern würde deren Einführung für die der Bahn zugewiesenen Beamtinnen und Beamten dem Ziel, eine Integration der verschiedenen Beschäftigtengruppen (Tarifkräfte und Beamtinnen/Beamte) im Konzern der DB AG auch unter einheitlichen Beschäftigungsbedingungen zu erreichen, zuwiderlaufen. Von daher ist zu prüfen, wie diesen Besonderheiten Rechnung getragen werden kann.

Optionsrecht geht bei der Bahn ins Leere

Nach dem Gesetzentwurf sollen grundsätzlich alle Beamtinnen und Beamte in das neue System überführt werden. Beamtinnen und Beamte, die in ihrer Laufbahn weniger als sieben Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze stehen, sollen ein Wahlrecht bekommen, ob sie in das neue System wechseln oder im alten System verbleiben wollen. Für die Beamtinnen und Beamten bei der Bahn liegt damit die Grenze beim 58. Lebensjahr. Wer 57 Jahre oder jünger ist hat also kein Wahlrecht. Er wird in das neue System hineingepresst. Diese Regelung bedeutet, dass für den Durchschnittsbeamten bei der Bahn kein Wahlrecht besteht. Denn durch die gesundheitlichen Belastungen des Schicht- und Wechseldienstes und den Einsatz bei allen Witterungsbedingungen liegt das durchschnittliche Zurruheesetzungsalter seit mehr als 20 Jahren unterhalb von 57 Jahren.

Bahnbeamtinnen und -beamte in den Geltungsbereich des Besoldungsgesetzes aufnehmen

Sollte der Gesetzgeber keine wesentlichen Änderungen am Gesetz vornehmen, so fordert der DGB, die Beamtinnen und Beamten bei der Bahn (geschlossener Bestand/Einsatz in einem privaten Wirtschaftsunternehmen) aus dem Geltungsbereich des Bezahlungsstrukturgesetzes herauszunehmen und sie im weiter geltenden Bundesbesoldungsgesetz zu verankern. Sollte dies der Gesetzgeber aufgrund der Mehrheitsverhältnisse nicht verabschieden können, so sollte er für die Beamtinnen und Beamten bei der DB AG zumindest ein vom Alter unabhängiges Wahlrecht vorsehen.

Soldatenrechtliche Regelungen

Die Gruppe der Soldatinnen und Soldaten wird im Gesetzentwurf an mehreren Stellen angesprochen, ohne dass wichtige und notwendige Regelungen getroffen werden. Dies gilt beispielsweise für die Einstufung in die Besoldungsordnung oder für die Versorgung. Es bedarf deshalb ergänzender Regelungen für die Soldatinnen und Soldaten. Eine eigene Bezahlungsordnung ist nicht erforderlich.

II. Ergänzende Forderungen des DGB

Ausbau der Beteiligungsrechte

Immer noch werden Beamtinnen und Beamten gleichberechtigte Verhandlungsrechte vorenthalten. Statt die Beamtinnen und Beamten aktiv an der Gestaltung ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu beteiligen, werden diese weiterhin einseitig von den öffentlichen Arbeitgebern festgelegt. Auch die intensiven Gespräche, die in den letzten Jahren zwischen den Spitzenorganisationen und den öffentlichen Arbeitgebern sowie den Parlamenten stattgefunden haben, sind kein Ersatz für tatsächliche Verhandlungen, die durch ein gemeinsam unterzeichnetes Dokument beendet werden.

Im DGB wird deshalb über den Entwurf eines Gesetzes mit dem Titel „Neues Bundesbeamtengesetz (nBBG)“ diskutiert. Dieser Entwurf zeigt die Möglichkeit auf, wie in Anlehnung an das Tarifrecht beamtenrechtliche Verträge, d. h. Vereinbarungen zwischen den Dienstherren und den Gewerkschaften, entstehen können.

Wie die Debatten um den nun vorliegenden Entwurf einer umfassenden Umgestaltung des Beamtenrechts zeigen, wird in diesem Punkt kein Reformeifer auf der Seite der Dienstherren zu erwarten sein. Es bietet sich deshalb an, einen Zwischenschritt zu gehen, der auf der einen Seite den Parlamenten oder dem Ordnungsgeber das Entscheidungsrecht zwar überlässt, aber an vorherige Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen bindet. Hierzu sind im Bund und in den Ländern folgende Maßnahmen erforderlich:

1. Verwaltungsvorschriften sind durch Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen zu ersetzen.
2. Inhalte nicht zustimmungspflichtiger Rechtsverordnungen sind mit den Spitzenorganisationen zu vereinbaren und vom Normgeber inhaltsgleich in Kraft zu setzen.
3. Inhalte zustimmungspflichtiger Rechtsverordnungen und beamtenrechtlicher Gesetzesinitiativen sind im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens mit den Spitzenorganisationen zu vereinbaren.

Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung

Trotz vieler Bekundungen wird die dienstrechtliche Gestaltung von Personalentwicklung sowie Aus- und Weiterbildung im Entwurf nicht ernst genommen. Bei manchen laufbahnrechtlichen Bestimmungen kommt eher die Sorge auf, dass auch der Bund hinter die erreichten Verbesserungen in der Bundeslaufbahnverordnung wieder zurückfällt. Längere Probezeiten und der Aufstieg durch Beförderung über Laufbahngruppengrenzen hinweg lassen solche Ahnungen aufkommen.

Das starre Festhalten an formalen Bildungsabschlüssen und die Kompetenzverlagerung für den Vorbereitungsdienst verstärken diesen Eindruck.

In vielen Reden des letzten Jahrzehnts wurden die Beschäftigten als die „wichtigste Ressource“ des öffentlichen Dienstes bezeichnet. Diese Redensart sollte unterstreichen, dass die Qualität der Produkte und Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, für andere Verwaltungen und für die Unternehmen und Betriebe der Wirtschaft nicht von der Umwandlung und Veredelung von Rohstoffen abhing, sondern einzig und allein vom Können, vom Wissen, vom Verhalten und von der Einstellung der Beschäftigten. Von daher hätten Fragen der Personalentwicklung, der Aus- und Fortbildung eigentlich im Fokus der öffentlichen Debatte um die Modernisierung des öffentlichen Dienstes stehen müssen. Stattdessen fristet dieses Zukunftsthema nach wie vor ein Dasein als Mauerblümchen.

In dem vorliegenden Gesetzentwurf wird das Thema nicht einmal berührt. Es wird weder dargestellt, geschweige denn vorgeschrieben, dass die Vorgesetzten zum Umgang mit Zielvereinbarungen und strukturierter Leistungsbewertung entsprechende Fortbildungsangebote erhalten müssen. Zwar weist das BMI in der Begründung auf die selbst gesetzte Maxime, die Beschäftigten mitnehmen zu wollen, hin; doch die daraus mindestens zu ziehende Schlussfolgerung, Personalräten die erforderlichen Schulungen zu ermöglichen, taucht in der Begründung nicht einmal als Hinweis auf. Es soll lediglich mit In-Kraft-treten am 1. April 2006 mit der Entwicklung der Beurteilungsinstrumente im weitesten Sinne begonnen werden.

Obwohl die Bundesregierung zusammen mit den Sozialpartnern im Rahmen der Föderalismusreform das bundesweit gültige Berufsbildungssystem erhalten hat, weil in einer globalisierten und mobilen Wirtschaft länderspezifische Berufsbilder keinen Sinn machen, werden die nur in geringen Maßen einheitlichen Beamtenausbildungen einer weiteren Auffächerung ausgesetzt. Ob dies der gewünschten Mobilität förderlich ist, darf mit Fug und Recht bezweifelt werden. Auf lange Sicht dürfte im demnächst heraufziehenden Konkurrenzkampf um Nachwuchskräfte mehr Einheitlichkeit in den Beamtenausbildungen dienlicher sein, als kleinteilig organisierte Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen in einer kaum überschaubaren Vielzahl. Die wird dem gewünschten Personalaustausch zwischen Wirtschaft und öffentlichem Dienst – wenn er mehr als Praktikantenaustausch sein soll – sicher nicht nützen.

Das novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat im Prinzip daran festgehalten, dass die Berufsbilder gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wer-

den. Für die Berufe des öffentlichen Dienstes, die nach dem BBiG geregelt sind, hat sich dies schon seit Jahren bewährt. Es wäre deshalb sinnvoll, wenn der Bund dies für sich im BBG so vorsehen würde und den Ländern diese Form der Ausgestaltung auch für die beamtenrechtlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen im neuen Beamtenrechtsrahmengesetz vorgeschrieben würde.

Auch bei der Weiterbildung ist der Gesetzentwurf ohne Inhalt. Gerade die Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes sollte genutzt werden, bundesweit geltende Rahmenvorgaben zu machen. So könnte der Bund sich im BBG verpflichten und den Ländern im BRRG vorgeschrieben werden, Beamtinnen und Beamten einen Rechtsanspruch auf mindestens fünf Arbeitstage im Jahr zu selbstgewählter Fortbildung einzuräumen. Zusätzlich könnte rahmenrechtlich verfügt werden, den Beamtinnen und Beamten ein individuelles Fortbildungsbudget für dienstliche Weiterbildung einzuräumen, das die Angebote der innerdienstlichen Fortbildungseinrichtungen ergänzt und über das die Beamtin bzw. der Beamte im Rahmen von Dienstvereinbarungen frei verfügen kann. Im Rahmenrecht und im BBG könnte auch die Regelung vorgesehen werden, mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Fort- und Weiterbildungspläne zu vereinbaren. Dies würde nach unserer Auffassung das Thema Weiterbildung vom Rand der Verwaltungen in die Mitte rücken und den Blick auf dieses Zukunftsthema konzentrieren.

Personalentwicklung als kontinuierlicher und konsequent umgesetzter Prozess ist ein zukunftsweisendes Instrument, das entscheidend zu einer erfolgreichen Verwaltungsreform beitragen kann. Obwohl oder gerade weil die Instrumente der Personalentwicklung zu den eher weichen Faktoren der Verwaltungsreform gehören, können sie – wenn auch nicht immer und ohne weiteres messbar – erheblich mehr zur Steigerung von Effektivität und Effizienz der Verwaltung beitragen als leistungsorientierte Bezahlung. Das Gleiche gilt für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Beschäftigten. Wie erst jüngst eine Studie um den Bonner Wirtschaftswissenschaftler Armin Falk gezeigt hat, fördern eine vertrauensvolle Kommunikationskultur und kooperative Arbeitsstrukturen Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Deshalb ist es von hoher Bedeutung, dass kooperative Führungsstrukturen – auch durch adäquate Personalentwicklungsmaßnahmen – gestärkt werden. Wir erwarten, dass im Rahmenrecht und im BBG Personalentwicklung und deren Instrumente verpflichtend vorgesehen werden.

Regelungen für Beamtinnen und Beamte in den Postnachfolgeunternehmen

a) Besondere Regelungen im vorliegenden Entwurf

Von einer Reform des Beamtenrechts sind auch die rund 158.000 Beamtinnen und Beamten bei Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG betroffen. Es handelt sich hierbei um unmittelbare Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gemäß Artikel 143b Grundgesetz.

Der Bund bleibt weiterhin Dienstherr der Beamtinnen und Beamten, aber die Befugnisse zur Ausübung der hieraus erwachsenden Kompetenzen wurden den Aktiengesellschaften übertragen.

Die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten bei Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG werden zum einen durch den Gesetzgeber, beispielsweise bei Einkommen und sozialen Leistungen, bestimmt, zum anderen haben die Unternehmen erheblichen Einfluss, insbesondere was Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten betrifft. Gleichzeitig sind die Anforderungen für alle Beschäftigten der Unternehmen in punkto berufliche Bildung, Höhe und Flexibilität des Einkommens, Mobilität und Engagement gestiegen.

Angesichts der Erfahrungen mit der Anwendung des Postpersonalrechtsgesetzes und der inzwischen, je nach Unternehmen, unterschiedlichen praktischen Situation ist es erforderlich, einige besondere Sachverhalte im vorliegenden Entwurf zu berücksichtigen und aufzunehmen. Die entsprechenden Hinweise finden sich im Teil III. der Stellungnahme bei den jeweiligen Paragraphen.

b) Vereinbarungsrechte ins Postpersonalrechtsgesetz

Zur zielorientierten Umsetzung der Reform des Beamtenrechts in den Unternehmen Postbank, Telekom und Postdienst halten wir es für erforderlich, den Unternehmen und Gewerkschaften mehr Einfluss bei der Gestaltung der Funktionsebenen, der Leistungsbezahlung, der laufbahnrechtlichen Regelungen und der Arbeitszeit zu eröffnen. Hierzu ist eine Ergänzung des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) erforderlich, um vertragliche Regelungen zuzulassen. In der Systematik des vorliegenden Entwurfs bedeutet dies, entweder in Artikel 9 einen entsprechenden Änderungsbefehl zu verankern oder einen neuen Artikel 5a einzufügen. Folgenden Text schlägt der DGB vor:

„Artikel 5 a Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen

§ 2 Postpersonalrechtsgesetz wird durch einen neuen Absatz 4 wie folgt ergänzt:

Zur Ausgestaltung des Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts (Strukturreformgesetz) vom (In Kraft treten des Gesetzes) werden Beschäftigungsbedingungen für Beamtinnen und Beamte durch kollektivrechtliche Verträge geregelt, soweit nicht abschließende und zwingende beamtengesetzliche Vorschriften dem entgegenstehen.

Die Absätze 4, 5 und 6 werden Absätze 5, 6 und 7.“

Mit dieser gesetzlichen Bestimmung wäre es möglich, die unterschiedlichen Entwicklungslinien der einzelnen Unternehmen und die besondere Beschäftigtenlage hinsichtlich der betrieblichen Zusammenarbeit aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Außerdem würde die bisherige Regelungsdichte zurückgenommen und die Aufgabenstellung der mit Dienstherrenbefugnissen ausgestatteten Unternehmen gestärkt. Aus unserer Sicht wäre es zeitgemäß, die Anzahl der für die jeweiligen Unternehmen erforderlichen Regelungen zu reduzieren und damit die beteiligten Ministerien, das Bundeskabinett und die Parlamente zu einem späteren Stadium zu entlasten.

Mit der genannten gesetzlichen Regelung soll die Qualität der Dienstleistungen in den Unternehmen erhalten und weiter verbessert werden. Gute Dienstleistungen hängen u. a. von der Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Durch die Verantwortungsverlagerung auf die Unternehmen und ihre Sozialpartner werden diese Eigenschaften gefördert.

III. Zum Entwurf im Einzelnen

A) Zu Artikel 1 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)

Zu § 6 „Probezeit“

Die Abschaffung der bisher nach den Anforderungen der jeweiligen Laufbahn gestaffelten Dauer der statusrechtlichen Probezeit und Festsetzung einer auf generell auf drei Jahre angelegten, unabhängig von der Laufbahnzugehörigkeit zu absolvierenden Probezeit führt bei Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes, die nach dem 27. Lebensjahr ein Beamtenverhältnis begründet haben, zu einer nicht begründbaren Verlängerung des Probezeitraumes. Daraus resultiert bei Beamten des mittleren Dienstes eine Verdoppelung, bei Beamten des gehobenen Dienstes eine Ausweitung der Probezeit um ein Drittel. Damit werden insbesondere lebensältere Laufbahnbewerber, die bereits mit einer größeren Lebens- und Berufserfahrung in den öffentlichen Dienst aus nicht gleichwertigen Tätigkeiten eintreten, mit einer längeren Probezeit als bisher belastet. Die stärkere Durchlässigkeit wird damit nicht gefördert.

Zu § 12 und § 69 „Laufbahnrecht“

Für den Wechsel von Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen zu einer Behörde sind rechtsverbindliche Aussagen zur Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen erforderlich. Zum Thema Anerkennung der Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen geht der vorliegende Entwurf stattdessen in die entgegengesetzte Richtung. Eindeutige Regelungen zur generellen Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen in den beiden Vorschriften werden jedoch gebraucht.

Zu § 12 (4) „Zugang zu neu eingerichteten oder zusammengefassten Laufbahnen“

Die Ermächtigung, bei Einrichtung neuer Laufbahnen die Voraussetzungen zum Zugang für diese Laufbahnen nur durch oder aufgrund eines Gesetzes, aber ausnahmslos ohne inhaltliche Mindestvorgaben für dieses Gesetz zu regeln, ist abzulehnen. Insbesondere steht zu befürchten, dass in Bereichen die bundesweit zusammenarbeiten, wie etwa die Polizei, durch Schaffung neuer Laufbahnen ein weiteres Auseinanderdriften der Qualitätsanforderungen zwischen den einzelnen Dienstherrn zunimmt, weil für Laufbahnen mit gleichen Bezahlungsebenen unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen geschaffen werden können.

Zu § 15 Absatz 2 „Erprobungszeit“

Zur größeren Klarheit sollte auf den bisher verwandten Begriff der Erprobungszeit auf einem höher bewerteten Dienstposten zurückgegriffen werden.

Zu § 25 Abs. 5 „Entlassungsfrist“

Es ist nicht erkennbar, warum die Mindestentlassungsfristen nicht wie bisher ihre Untergrenze in den für Bundesbeamte geltenden Entlassungsfristen weiterhin finden sollen. Entlassungsfristen sind als soziale Schutzvorschriften mit einem Mindeststandard zu versehen.

Zu § 27 Abs. 2 „Ruhestand wegen Erreichen der Altersgrenzen“

zu Nr. 1)

Dem DGB fehlt als Pendant zur Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Verkürzung der Lebensarbeitszeit für Schicht- und Wechsel- schichtdienstleistende durch eine Faktorisierung der Arbeitszeit. Eine Versorgungsab- schlagsregelung ist für dieses Rechtsinstitut auszuschließen.

zu Nr. 2)

Ein Hinausschieben des Ruhestandes auf Verlangen des Dienstherrn bis zu drei Jahren über die gesetzlich festgeschriebene allgemeine oder besondere Altersgrenze hinaus ist abzuleh- nen, weil der unbestimmte Rechtsbegriff der „dringenden dienstlichen Belange“ einen ge- setzlichen Anspruch auf Zuruhesetzung nicht unterlaufen kann. Eine Verlängerung darf nur mit Zustimmung des Beamten statthaft sein und muss die allgemeine Arbeitsmarktsituation berücksichtigen..

Zu § 28 Abs. 3 „Rehabilitationsmaßnahmen“

Die Ermächtigung zur zustimmungsfreien Herabstufung/Degradierung um ein Amt zur Ver- meidung von Frühpensionierungen wegen des Eintritts von Dienstunfähigkeit ist nicht nur fürsorgewidrig, sondern ein inakzeptabler Eingriff in den erworbenen Besitzstand des Beam- ten und seinen Anspruch auf Unwiderruflichkeit seines Amtes. Vor allem bei lebensälteren Beamten führt diese Ermächtigung zu einer inakzeptablen Absenkung des im Beamtenleben erarbeiteten Versorgungsanspruchs, wenn er für mehr als drei Jahre „degradiert“ wird. Es ist bedenklich, dass ein so herabgestufter Beamter bei Eintritt seiner späteren vollkomme- nen Dienstunfähigkeit dann aus dem neuen, niedrigeren Amt versorgt wird. Insbesondere stellt die Degradierungsermächtigung keinerlei Beitrag zur Rehabilitation des Beamten dar.

Zu § 29 „Begrenzte Dienstfähigkeit“

Es ist abzulehnen, dass eine zustimmungsfreie Herabstufung/Degradierung nach § 28 (3) BRRG Vorrang vor Übertragung einer nicht dem eigentlichen Amt entsprechenden Tätigkeit erfolgen soll.

Darüber hinaus wird den Ländern nicht vorgeschrieben, Beamtinnen und Beamten, die auf- grund gesundheitlicher Beeinträchtigung ein Interesse an einer Teildienstfähigkeit haben, einen Rechtsanspruch einzuräumen, der es ihnen ermöglichen würde, diese auch durchzu- setzen.

Zu § 57 „Beteiligung von Spitzenorganisationen bei der Vorbereitung von Normen“

Es wird eine Vereinbarungsermächtigung zwischen Gewerkschaften und Dienstherrn für untergesetzliche Regelungen gefordert. Der gewerkschaftliche Grundsatz „Verhandeln statt verordnen!“ ist umzusetzen.

Zu § 71 „Zuweisung“

Das Zuweisungsrecht muss in Verbindung mit den personalvertretungsrechtlichen Regelun- gen sicherstellen, dass die von der Zuweisung betroffenen Beamtinnen und Beamten an dem neuen Beschäftigungsort und am neuen Arbeitsplatz das uneingeschränkte aktive und passive Wahlrecht haben.

Zu § 76 Abs. 3 Satz 3 „Verwaltungsrechtsweg“

Es ist sicher zu stellen, dass das Vorverfahren nicht durch zeitgleich laufende Schlichtungsverfahren beeinträchtigt wird. § 76 BRRGneu ist deshalb um eine Formulierung zu ergänzen, die gewährleistet, dass das Vorverfahren als ausgesetzt gilt, solange ein Schlichtungsverfahren nicht abgeschlossen ist und ferner, dass die Frist zur Einlegung des Widerspruchs erst mit Abschluss des Schlichtungsverfahrens zu laufen beginnt.

B) Zu Artikel 2 Bundesbeamtengesetz (BBG)

Zu § 10 (1) Nr. 2

Die Abschaffung der bisher nach den Anforderungen der jeweiligen Laufbahn gestaffelten Dauer der statusrechtlichen Probezeit und Festsetzung einer auf generell auf drei Jahre angelegten, unabhängig von der Laufbahnzugehörigkeit zu absolvierenden Probezeit führt bei Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes, die nach dem 27. Lebensjahr ein Beamtenverhältnis begründet haben, zu einer nicht begründbaren Verlängerung des Probezeitraumes. Daraus resultiert bei Beamten des mittleren Dienstes eine Verdoppelung, bei Beamten des gehobenen Dienstes eine Ausweitung der Probezeit um ein Drittel. Damit werden insbesondere lebensältere Laufbahnbewerber, die bereits mit einer größeren Lebens- und Berufserfahrung in den öffentlichen Dienst aus nicht gleichwertigen Tätigkeiten eintreten, mit einer längeren Probezeit als bisher belastet. Die stärkere Durchlässigkeit wird damit nicht gefördert.

Zu § 17 (4) „Zugang zu den Laufbahnen“

Die Ermächtigung, bei Einrichtung neuer Laufbahnen die Voraussetzungen zum Zugang für diese Laufbahnen nur durch oder aufgrund eines Gesetzes, aber ohne inhaltliche Mindestvorgaben für dieses Gesetz zu regeln, ist abzulehnen. Insbesondere steht zu befürchten, dass durch Schaffung neuer Laufbahnen ein weiteres Auseinanderdriften der Qualitätsanforderungen zwischen den einzelnen Dienstherrn zunimmt, weil für Laufbahnen mit gleichen Bezahlungsebenen unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen geschaffen werden können. Im Übrigen sind die Voraussetzungen für Bundesbeamtenlaufbahnen nicht in „einem“, sondern ausschließlich in diesem Gesetz zu regeln.

Zu § 42 „Hinausschieben der Altersgrenze“

zu Abs. 1)

Der DGB fehlt als Pendant zur Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit die Verkürzung der Lebensarbeitszeit für Schicht- und Wechselschichtdienstleistende durch eine Faktorisierung der Arbeitszeit. Eine Versorgungsabschlagsregelung ist für dieses Rechtsinstitut auszuschließen.

zu Abs. 2)

Ein Hinausschieben des Ruhestandes auf Verlangen des Dienstherrn bis zu fünf Jahren über die gesetzlich festgeschriebene allgemeine oder besondere Altersgrenze hinaus ist nicht mehr zeitgemäß. Auch liegen keine Daten darüber vor, ob und in wie weit die schon heute bestehende Vorschrift genutzt wird (vgl. Antwort der Bundesregierung in Bundestagsdrucksache). Eine eventuell ins Leere laufende Vorschrift in einem auf Zukunft ausgerichteten Gesetz zu erhalten, ist ein Beleg dafür, dass der Abbau von Rechtsvorschriften überall da nicht umgesetzt werden soll, wo ein Vorteil für den Dienstherrn Bund aufgegeben würde.

Zusätzlich ist festzustellen:

- Nach unserer Auffassung kann der unbestimmte Rechtsbegriff der „dringenden dienstlichen Belange“ einen gesetzlichen Anspruch auf Zuruhesetzung nicht unterlaufen. Eine Verlängerung darf nur mit Zustimmung des Beamten statthaft sein.
- Der im Bundesbeamtengesetz vorgesehene Zeitraum übersteigt den rahmenrechtlich festgelegten um zwei Jahre. Auch dieser Unterschied ist nicht sachlich begründbar.
- Die allgemeine Arbeitsmarktsituation ist zu berücksichtigen.

Zu § 44 Abs. 4 „Dienstunfähigkeit“

Die Ermächtigung zur zustimmungsfreien Herabstufung/Degradierung um ein Amt zur Vermeidung von Frühpensionierungen wegen des Eintritts von Dienstunfähigkeit ist nicht nur fürsorgewidrig, sondern ein inakzeptabler Eingriff in den erworbenen Besitzstand des Beamten und seinen Anspruch auf Unwiderruflichkeit seines Amtes. Vor allem bei lebensälteren Beamten führt diese Ermächtigung zu einer inakzeptablen Absenkung des im Beamtenleben erarbeiteten Versorgungsanspruchs, wenn er für mehr als drei Jahre „degradiert“ wird. Es ist bedenklich, dass ein so herabgestufter Beamter bei Eintritt seiner späteren vollkommenen Dienstunfähigkeit dann aus dem neuen, niedrigeren Amt versorgt wird. Insbesondere stellt die Degradierungsermächtigung keinerlei Beitrag zur Rehabilitation des Beamten dar.

Zu § 45 „Begrenzte Dienstfähigkeit“

Es ist nicht einsehbar, weshalb die Maßnahmen nach § 44 Abs. 2 und 3 Vorrang vor einer begrenzten Dienstfähigkeit haben sollen. Darüber hinaus wird Beamtinnen und Beamten, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigung ein Interesse an einer Teildienstfähigkeit haben, kein Rechtsanspruch eingeräumt, der es ihnen ermöglichen würde, diese auch durchzusetzen.

Zu § 75 „Arbeitszeitflexibilisierung“

Im Gesetzentwurf fehlen weitergehende Regularien zur Zeitsouveränität der Beamtinnen und Beamten. So könnte die Einrichtung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten in den Unternehmen zum sozialverträglichen Personalabbau beitragen, ohne dass dies negative monetäre Auswirkungen auf den Bund hätte. Im Gegenteil, solche Instrumente wären geeignet, um Kosten für den Bundeshaushalt zu vermeiden. Die Arbeitszeitgestaltung könnte durch vertragliche Regelungen, zugeschnitten auf die jeweils unterschiedliche Situation in den Behörden und den privatisierten Bereichen Bahn und Post erfolgen.

Zu § 78 „Altersteilzeit“

Altersteilzeit wird im Bundesbereich künftig nur noch eingeschränkt ermöglicht. Besteht heute ab dem 60. Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf die Gewährung der Altersteilzeit, soll es sich künftig nur noch um eine Ermessensentscheidung handeln. Die heute im Ermessen der Behörde stehende Möglichkeit, ab dem 55. Lebensjahr mit der Ansparphase zu beginnen, gilt nur noch für einen kleinen Personenkreis. Die Altersteilzeit hat sich in den vergangenen Jahren als Instrument zur Vermeidung von Frühpensionierungen bewährt. Sie ist deshalb uneingeschränkt als Rechtsanspruch ab dem 60. Lebensjahr und als Möglichkeit für alle Beamtinnen und Beamten ab dem 55. Lebensjahr beizubehalten. Die im März 2005 ergangenen Rundschreiben zur Einschränkung der Altersteilzeit sind zurück zu nehmen.

Unabhängig von unserer generellen Kritik dieser Verschlechterung begrüßen wir, dass die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen sowie der DB AG zugewiesenen in den Absatz 2 einbezogen wurden. Angesichts der Personalsituation in diesen Unternehmen wird diese Regelung aber auch über das Jahr 2010 hinaus dringend benötigt. Von

daher ist es erforderlich, dieses Instrument über diesen Zeitraum hinaus fortzuschreiben. Darüber hinaus sind die Beamtinnen und Beamten der Bundesbank in den Kreis der Begünstigten gemäß Abs. 2 einzubeziehen.

Für den Bereich der Bahn muss der Textteil „oder der Deutschen Bahn AG zugewiesen sind“ in Absatz 2 wie folgt neu gefasst werden: „oder unter den Geltungsbereich des § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Zusammenführung und Neugliederung der Bundeseisenbahnen fallen.“

Wenn vom Gesetzgeber akzeptiert ist, dass der DB Konzern zum Zwecke des sozialverträglichen Personalabbaus auch künftig nicht auf die Anwendung der Regelungen zur Altersteilzeit verzichten kann, genügt es nicht, wenn diese Möglichkeit gesetzlich auf Beamte, die der DB AG zugewiesen sind, eingeschränkt ist (§ 78 Abs. 2 Nr. 2 BBG neu). Personalabbau findet nämlich nicht allein in den Bereichen statt, in denen zugewiesene Beamtinnen und Beamte eingesetzt werden. Er findet auch statt in anderen Bereichen. Insbesondere im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (Geschäftsfeld der DB Stadtverkehr GmbH mit allen dazu gehörenden regionalen Busgesellschaften) muss wegen des dort herrschenden und allseits bekannten Wettbewerbsdrucks vermehrt mit notwendigen Personalanpassungsmaßnahmen gerechnet werden. In diesen Bereichen sind regelmäßig keine zugewiesenen Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Vielmehr werden dort Beamte des Bundeseisenbahnvermögens im Rahmen von Dienstleistungsüberlassungsverträgen (DÜV) beschäftigt. Derartige Beschäftigungsformen gibt es daneben auch bei anderen Beteiligungsunternehmen des DB Konzerns (beispielsweise Scandlines, Bahnreinigungs- und Gleisbauunternehmen etc.).

Bei der derzeitigen Entwurfsformulierung wäre ein zentrales Instrument des sozial verträglichen Personalabbaus – zu Gunsten des Eigentümers – für diese Unternehmen nicht realisierbar.

Zu § 81 Urlaub ohne Bezüge

Die Länder erhalten durch das BRRG weiterhin die Möglichkeit, Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und familienpolitischen Gründen auf insgesamt 15 Jahre auszudehnen. Im Gegensatz dazu sieht das BBG weiterhin nur eine Höchstdauer von 12 Jahren vor. Es ist nicht nachvollziehbar, wieso der Bund nicht einen längeren Zeitraum für seine Beamtinnen und Beamten vorsieht. Völlig unverständlich ist, weshalb für die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen und des Bundeseisenbahnvermögens der Zeitraum der Beurlaubungshöchstdauer offen bleibt. Hierfür gibt es Bedarfe und diese Regelung hätte keine finanziellen Auswirkungen auf den Bundeshaushalt.

Zu § 108 „Zuziehung von Gewerkschaften“

Es wird eine Vereinbarungsermächtigung zwischen Gewerkschaften und Dienstherrn für untergesetzliche Regelungen gefordert. Der gewerkschaftliche Grundsatz „Verhandeln statt verordnen!“ ist umzusetzen.

C) Zu Artikel 3 Bezahlungsstrukturgesetz (BezStruktG)

Zu § 9 Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung

zu Abs. 1) „Funktionsbewertung“

Die Zuordnung der Funktionen zu Ämtern muss den hergebrachten Grundsatz der gleichen Besoldung bei gleicher Verantwortung und Qualifikation berücksichtigen. Dies ist im „Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung“ deutlicher zum Ausdruck zu bringen.

zu Abs. 3) „Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit“

Dieser Absatz ist zur Zeit wie eine Rahmenvorschrift formuliert, die weder den Bund noch die Länder verpflichtet, Beamtinnen und Beamten, die höherwertige Funktionen länger als sechs Monate wahrnehmen, einen Rechtsanspruch auf entsprechende Bezahlung einzuräumen. Der DGB schlägt vor, diesen Absatz wie folgt zu formulieren:

„Beamtinnen und Beamten, die mindestens sechs Monate eine Tätigkeit wahrnehmen, die einer höheren Bezahlungsebene zugeordnet ist, als der, aus der vor der Übernahme dieser Tätigkeit ihre Bezahlung berechnet wurde, erhalten bei vorübergehender Wahrnehmung die Bezahlungsdifferenz rückwirkend vom ersten Tag der Wahrnehmung gezahlt oder sind bei dauernder Wahrnehmung zu befördern. Das nähere ist durch Gesetz zu regeln.“

zu Abs. 4) „Stellenobergrenzen“

Die Ausbringung von Stellenobergrenzen widerspricht dem Prinzip der funktionsgerechten Bezahlung; Stellenobergrenzen sind abzuschaffen.

Zu § 10 „Bezahlungsbandbreite“

Bezahlungsbandbreiten als bloßes Personalsteuerungsinstrument sind als Verstoß gegen den hergebrachten Grundsatz der gleichen Bezahlung gleicher Verantwortung abzulehnen.

Zu § 11 Abs. 3 und 4 „Mindesteinstiegsebene nach Vor- und Ausbildung“

Die vom Bundesinnenministerium vorgesehene laufbahnrechtliche Experimentierklausel (§ 16 BRRG) wird Konsequenzen für den Einstieg in die Bezahlungsebenen haben. Um Absenken vorhandener Laufbahnen zu vermeiden, halten wir es für geboten, die Anwendung der Experimentierklausel auf neue Laufbahngestaltungen zu beschränken. Um dies klarzustellen, wird folgende Konkretisierung vorgeschlagen:

§ 11 Abs. 3 BezStruktG

Das Wort „andere“ wird durch „neue“ ersetzt.

Neue Fassung des § 11 Abs. 3 BezStruktG: (3) Soweit abweichend von Absatz 1 neue Laufbahnen durch Zusammenfassung von Ämtern gebildet werden, sind die Eingangssämter der Laufbahnen von Bund und Ländern jeweils für ihren Bereich durch Gesetz zu bestimmen.

§ 11 Abs. 4 BezStruktG

Hinter dem Wort „Maßnahmen“ werden die Worte „gemäß Absatz 3“ eingefügt.

Neue Fassung des § 11 Abs. 4 BezStruktG: (4) Im Rahmen der Erprobung von Maßnahmen gemäß Absatz 3, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können Bund und Länder jeweils für ihren Bereich durch Gesetz andere als die in Absatz 1 genannten Bezahlungsebenen für Eingangssämter bestimmen. Diese Möglichkeit ist bis zum 31. Dezember 2011 befristet.

Zu § 14 Abs. 2 „Grundbezahlung“ sowie Anlage II

Abgelehnt wird, dass das Basisgehalt in den Erfahrungsstufen abgesenkt wird und in Erfahrungsstufe 3 nur noch 96 v. H. des Endgrundgehaltes in der vergleichbaren bisherigen Besoldungsgruppe erreicht. Das Endbasisgehalt ist auf 100 v. H. des Endgrundgehalts der vergleichbaren bisherigen Besoldungsgruppe festzusetzen.

Zu § 15 (1) „Erfahrungsstufenaufstieg“

Es ist unklar, wie die Faktoren „Kompetenz“ und „berufliche Erfahrung“ gemessen und bewertet werden sollen, wenn sie – neben der absolvierten Wartezeit und dem überwiegenden Innehaben einer Leistungsstufe – ein eigenständiges Kriterium für das Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe sein sollen.

Dienstliche Beurlaubungszeiten dürfen sich bei der Umstellung auf das neue Bezahlungssystem (Erfahrungsstufen) nicht negativ auswirken. Des Weiteren dürfen dienstliche Beurlaubungszeiten das Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe nicht hemmen.

Zu § 16 „Leistungsvariablen“

Der DGB weist darauf hin, dass bereits heute die Besoldung leistungsorientiert ausgerichtet ist. Jedoch sind beispielsweise im Polizeibereich die Instrumente „Leistungszulage“ und „Leistungsprämie“ aber nicht oder nur unzureichend umgesetzt worden, weil es an nachvollziehbaren transparenten Bewertungskriterien mangelt. Wenn der Dienstherr eine Veränderung der Leistungsbezahlung anstrebt, dann muss er diesen Mangel beheben und zunächst objektivierbare Kriterien für die Leistungsbeurteilung vorlegen.

Die Begriffsinhalte der für die Leistungsbeurteilungen maßgeblichen Begriffe „Zielvereinbarungen“ und „strukturierte Bewertungsverfahren“ sind derzeit nicht geklärt und nicht justizierbar. Ein im Bereich aller Dienstherrn gleichmäßig anzuwendendes Modell der Leistungsbezahlung muss jedoch von bundesweit gleichen Begriffsinhalten ausgehen. Ohne bundeseinheitliche Begriffsnormierung kann ein Leistungsbezahlungssystem nicht gleichmäßig angewandt werden. Leistungsbewertung durch Leistungsbeurteilung muss einheitlichen Grundsätzen folgen und daher rahmenrechtlich durch Bundesgesetz festgelegt werden.

In Absatz 2, Satz 1 muss der Klammerbegriff „Leistungsbeurteilung“ ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 17 „Vergabebudget für Leistungsvariablen“

Die Einführung einer faktischen Quotierung ist abzulehnen. Wird nur auf die Durchschnittssumme auf der Basis der Leistungsstufe 2 budgetiert, so bedeutet jede Vergabe einer Leistungsstufe 3 oder 4, dass mehrere andere Beamte wegen der Pflicht zur Budgeteinhaltung ohne Leistungsstufe bleiben oder überproportional viele Beamte in die Leistungsstufe 1 eingestuft werden müssen. Dieses „Paternostersystem“ innerhalb eines derart niedrig bemessenen Budgets kann nicht leistungsmotivierend sein.

Daraus ergibt sich, dass die Bemessung des Vergabebudgets sowie die Regelung zur Ausgabe der Mittel unzulänglich sind. Sie sichern allenfalls ein notwendiges Minimum, um die Vergabe von Leistungsstufen oberhalb des Basisgehalts überhaupt zu ermöglichen. Der politische Wille zur Leistungsbezahlung muss damit verbunden werden, dass auch die notwendigen Mittel bereit gestellt und gerecht verteilt werden. Dies ist durch die Entwurfsfassung derzeit nicht gewährleistet. Die Mindestbeträge des Budgets führen dazu, dass im Falle der Vergabe einer Leistungsstufe oberhalb von Stufe 2 immer die gleiche Anzahl von

BeamtInnen der gleichen Bezahlungsebene auf eine Stufe unterhalb der Stufe 2 festgesetzt werden müssen. Wird dagegen kein Ausgleich innerhalb der Bezahlungsebene vorgenommen, müssen entweder mehr Beamtinnen einer unteren Bezahlungsebene niedriger eingestuft werden bzw. ein Teil der Mittel verschwindet im Haushalt (siehe Berechnungsbeispiel). Als Lösung bietet sich eine doppelte Sicherung an: Zum einen wird das Vergabebudget erhöht. Damit kann die Vergabe an LeistungsträgerInnen flexibel gehandhabt werden. Zum anderen muss ein Ausgleich innerhalb der Bezahlungsebene erfolgen, was zu weniger Ungerechtigkeiten zwischen den höheren und niedrigeren Ämtern führt. Der DGB schlägt deshalb folgende Formulierungen vor:

1. § 17 BezStruktG wird wie folgt ergänzt:

Absatz 1 wird wie folgt gefasst

„Das Budget für die Leistungsvariablen eines Dienstherrn entspricht mindestens der 1,5-fachen Summe, die sich bei Zugrundelegung der Leistungsstufe 2 für alle Beamtinnen, Beamten, Soldatinnen und Soldaten der Bezahlungsordnung F für jedes Jahr ergibt. Budgets gemäß Satz 1 sind jeweils nach Bezahlungsebenen getrennt zu berechnen.“

Absatz 2 wird um einen Satz 2 ergänzt:

„Die Vergabe der Stufen erfolgt getrennt nach Bezahlungsebenen.“

2. Alternativ wird Abs. 2 wie folgt geändert:

„Das Budget für die Leistungsvariablen ist jährlich zur Verfügung zu stellen und nach dem Ergebnis der Leistungsbewertungen und getrennt nach Bezahlungsebenen an die Beamtinnen, Beamten, Soldatinnen und Soldaten jährlich auszuzahlen.“

Berechnungsbeispiel:

Mehrkosten bei der Vergabe einer Leistungsstufe 3 an eine Beamtin oder einen Beamten F 15 gegenüber Leistungsstufe 2:

110 Euro

Einsparung durch Vergabe der Stufe 1 an 2 Beamtinnen oder Beamte F 8 gegenüber der Vergabe der Leistungsstufe 2:

102 Euro

Kann die Vergabe von Leistungsstufen oberhalb der Leistungsstufe 2 nicht innerhalb der Bezahlungsebene ausgeglichen werden, was bei den übergeleiteten Ämtern des höheren Dienstes zunehmend der Fall sein dürfte, führt dies dazu, dass weniger und geringere Stufen an die unteren Bezahlungsebenen vergeben werden.

Zu § 19 „Amts- und Stellenzulagen“

Im Gesetz fehlt die Gewährung der bisherigen Ausgleichszulage nach § 13 Abs. 1 Nr. 5 BBesG wegen Verringerung der Dienstbezüge nach Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn. Da § 13 BBesG insgesamt erhalten bleibt, muss auch im Rahmen des BezStruktG eine Ausgleichszulagenregelung geschaffen werden. Andernfalls würde sich der Aufstieg für die Beamten nicht mehr rentieren.

Zu § 21 „Bestandteile der Auslandsdienstbezüge“

zu Absatz 1) „Auslandszuschlag“

Die nunmehr vorgesehene Abgeltung auch der immateriellen Belastungen einer Auslandsverwendung, insbesondere die mit umfasste Abgeltung auch von Mehr- und Überzeitarbeit durch die Zahlung von Auslandsdienstbezügen, ist eine nicht akzeptable Verschlechterung gegenüber den bisherigen Regelungen. Insbesondere wird damit die außergewöhnliche Einsatzbereitschaft von Polizeibeamten im Ausland nicht honoriert. Auslandsdienstbezüge dürfen daher die grundsätzlichen Ausgleichsansprüche nach § 75 Abs. 2 Satz 2 f BBG (neu) nicht beschneiden.

zu Absatz 2) „Leistungskomponente“

Bei der Gewährung einer auf ein Jahr befristeten Leistungskomponente ist ein Mitnahmeeffekt in den nächsten Auslandseinsatz einzubauen, sofern die verbleibende Dauer des Auslandseinsatzes nach Gewährung der Leistungskomponente weniger als ein Jahr umfasst.

Zu § 26 „Vergütungen“

Die Mehrarbeitsregelungen sind ähnlich wie die tarifvertraglichen Vorschriften des öffentlichen Dienstes auszugestalten.

Zu den §§ 27 (4) „Zuschläge“ und § 31 (2) „Übergangsregelung zum Familienzuschlag“

Die Nichtgewährung des Verheiratetenzuschlages an neu einzustellende Beamtinnen und Beamte und die Abschmelzung des Familienzuschlages der Stufe 1 bei den vorhandenen verheirateten Beamtinnen und Beamten bis zur völligen Aufzehrung des Zuschlages wird aus verfassungsrechtlichen Gründen abgelehnt. Das Alimentationsgebot erfordert, dass der Beamte und seine Familie lebenslang amtsangemessen alimentiert werden.

Im § 27 Absatz 4 BezStruktG wird in Verbindung mit den Zuschlägen lediglich davon gesprochen, dass Kinderzuschläge zum Ausgleich der finanziellen Mehrbelastungen bestimmt werden können. Unklar bleibt somit, ob und in welcher Höhe ein Kinderzuschlag vom Bund oder von den Ländern geleistet wird.

Zu § 32 „Ausgleichszulagen“

Zu klären ist, ob die Vorschriften dieses Paragraphen zu § 83 des BBesG(neu) im Widerspruch stehen und damit klargelegt wird, ob die Ausgleichszulage dynamisiert ist.

D) Zu Artikel 4 (Bezahlungsüberleitungsstrukturgesetz – BezÜIStruktG)

Zu § 2 (2) Satz 2 „Überleitung“

Die Ausgrenzung der zum Aufstieg in den Stufen des Grundgehaltes nach dem BBesG anstehenden Beamtinnen und Beamten zwischen der Inkraftsetzung des BezStruktG am 01.04.2006 und dem Zeitpunkt der Überleitung am 01.10.2007 ist abzulehnen, weil es demotivierend und leistungshemmend ist.

Zu § 5 „Überleitungszulage“

Bei Beachtung der Forderungen zu § 14 Abs. 2 BezStruktG ist die Überleitungszulage neu zu normieren.

Zu § 6 „Optionsrecht“

Bei Ausübung der Option muss das bisherige Recht und damit die bisherige Besoldung nach dem Bundesbesoldungsgesetz geleistet werden. Deshalb sind nachträgliche Änderungen des fortgeltenden „Altrechts“ unzulässig. Der Entwurf sieht jedoch Änderungen der bisherigen Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes vor. Dies umfasst den schrittweisen Abbau des Verheiratetenzuschlages ebenso wie die Einführung der Bandbreiten-Regelung. Das Optionsrecht wird damit konterkariert.

Nach unserer Einschätzung ist eine Überprüfung der Übergangsregelung erforderlich. Das Wahlrecht, welches bis 2008 diejenigen haben, die 7 Jahre vor den gesetzlichen Altersgrenze stehen (also die 58-Jährigen) könnte bis auf die heute 50-Jährigen ausgeweitet werden (also bis zum Jahrgang 1955), um mögliche Einschnitte in deren Versorgungsansparnissen zu verhindern. Denn ohne Wahlrecht könnte dieser Gruppe nur die durchschnittliche Leistungsstufe 2 versorgungsrechtlich gutgeschrieben und die familienbezogenen Bestandteile entfallen. Es ist fraglich, ob diese Gruppe es in den 15 verbleibenden Jahren bis zu ihrer Zuruhesetzung noch schaffen wird, diese Versorgungseinbußen aufzuholen.

E) Zu Artikel 5 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)

Nach Nr. 8 ist eine neue Nr. 8a einzufügen „Aufhebung der Suspendierung von A 10“

Laut § 23 BBesG erhalten Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des gehobenen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss einer Fachhochschule gefordert wird, im Eingangsamte die Besoldungsgruppe A 10. Diese Rechtsvorschrift ist für den allgemeinen gehobenen Dienst suspendiert. Die Suspendierung ist aufzuheben.

Zu Nr. 12 „Familienzuschlag“ und Nr. 25 „Übergangsregelung aus Anlass des Bezahlungsstrukturgesetzes“

Die Nichtgewährung des Verheiratetenzuschlages an neu einzustellende Beamtinnen und Beamte und die Abschmelzung des Familienzuschlages der Stufe 1 bei den vorhandenen verheirateten Beamtinnen und Beamten bis zur völligen Aufzehrung des Zuschlages wird aus verfassungsrechtlichen Gründen abgelehnt. Das Alimentationsgebot erfordert, dass der Beamte und seine Familie lebenslang amtsangemessen alimentiert werden.

Zu Nr. 24 „Übergangsregelung für Zulagen“

Zu klären ist, ob die Vorschriften dieses Paragraphen zu § 32 des BezStruktG im Widerspruch stehen und damit klaggestellt wird, ob die Ausgleichszulage dynamisiert ist.

F) Zu Artikel 6 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)

Zu Nr. 4 „Ruhegehaltfähige Bezahlung“ und Nr. 48 „Übergangsregelung aus Anlass des Strukturreformgesetzes“

In der jetzt vorliegenden Fassung werden nicht nur die versorgungsrechtlichen Konsequenzen aus der Dienstrechtsreform für künftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gestaltet - die Regelungen betreffen auch die Ansprüche bereits vorhandener Ruhestandsbeamtinnen und -beamter. So werden die vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die Kürzungen des Verheiratetenzuschlages einbezogen. Dies stellt einen Eingriff in bereits bestandskräftig gewordene und abgeschlossene

Sachverhalte dar. Nach unserer Auffassung wird der verfassungsrechtliche Vertrauensschutz verletzt. Das Rückwirkungsverbot des Artikels 20 GG dürfte hierdurch missachtet werden.

Zu Nr. 4 „Ruhegehaltfähige Bezahlung bei Dienstunfall“

Bei Nichtübernahme der Forderungen zu § 14 Abs. 2 BezStruktG sowie Anlage II zum BezStruktG sind in § 5 (6) BeamtVG bei Dienstunfällen die Leistungsvariablen mindestens nach Leistungsstufe 2 als berücksichtigungsfähig festzusetzen.

Zu Nr. 4 „Ruhegehaltfähige Bezahlung von Beurlaubten“

Die Regelungen zur Ermittlung der durchschnittlichen Leistungsstufe und der durchschnittlichen Bandbreite wie in § 5 Abs. 6 und 7 festgelegt dürfen sich nicht nachteilig für die rund 30.000 im dienstlichen Interesse beurlaubten Beamtinnen und Beamten auswirken. Wenn, wie zurzeit im Entwurf vorgesehen, Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezahlung bei der Berechnung der durchschnittlichen Bandbreite oder Leistungsstufe nicht zu berücksichtigen sind, bedeutet das aus unserer Sicht, dass sie komplett ausgeblendet werden. Die Beamtin bzw. der Beamte würde während einer Beurlaubung seinen Durchschnitt dann weder verbessern noch verschlechtern können, fokussiert würde rein auf die geleistete aktive Beamtenzeit. Hierin sehen wir eine die Attraktivität der Beurlaubung im dienstlichen Interesse deutlich verschlechternde Benachteiligung dieser Beamten hinsichtlich ihres späteren Pensionsanspruchs. Aus unserer Sicht muss während einer Beurlaubungszeit die Leistungsstufe 2 bei der späteren Versorgungsberechnung berücksichtigt sein. Über eine vertragliche Regelung sollte eine beamtenrechtliche Leistungsstufenregelung während der dienstlichen Beurlaubung vorgesehen werden.

Zu Nr. 35 „Zusammentreffen von Versorgung und Rente“

Wir fordern, in § 55 Abs. (2) Nr. 1 b BeamtVG den Zusatz „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ zu streichen, da dieser eine verfassungswidrige Kürzung des erdienten Ruhegehalts beim Zusammentreffen von Rente und Versorgung bewirkt, ohne dass die Grenze nach § 14 Abs. 1 BeamtVG in der Summe von erdienter Versorgung und Rente erreicht wird.

**Vorläufige ver.di-Stellungnahme vom 21.April 2005
zum Gesetz zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts
(Strukturreformgesetz – StruktReformG)**

Der ver.di-Bundesausschuss für Beamtinnen und Beamte begrüßt den Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts.

Der Gesetzentwurf gibt die Gesprächsergebnisse mit dem Bundesministerium des Innern zur Umsetzung des Eckpunktepapiers ‚Neue Wege im öffentlichen Dienst‘ im Kern wieder. Die beruflichen Perspektiven für die Beamtinnen und Beamten werden verbessert; die Chance eröffnet, weiterhin ein bundesweit einheitlich geltendes Bezahlungs- und Versorgungsrecht zu erhalten und das Beamtenrecht wird im Gleichklang mit dem Tarifrecht weiterentwickelt.

Dennoch besteht zu einigen Sachverhalten nach wie vor dringender Nachbesserungsbedarf. Die sich daran anknüpfenden gewerkschaftlichen Forderungen müssen deshalb in die DGB-Stellungnahme an den Bundesinnenminister aufgenommen werden.

Die nachstehend aufgeführten Änderungsvorschläge und Fragen zur Klärung werden zu folgenden Themenkomplexe zusammengefasst:

1. Verabredete Sachthemen, die im Gesetzentwurf nur unzureichend oder nicht aufgeführt sind.
2. Sachthemen in Verbindung mit dem Eckpunktepapier
3. Grundsätzliche Sachthemen zum Beamtenrecht
4. Klarstellungserfordernis

1. Verabredete Sachthemen, die im Gesetzentwurf nur unzureichend oder nicht aufgeführt sind

1.1 Sicherung einer Mindesteinstiegsebene nach Vor- und Ausbildung

Die mit dem Bundesinnenministerium abgesprochene laufbahnrechtliche Experimentierklausel (§ 16 BRRG) wird notwendigerweise auch Konsequenzen für den Einstieg in die Bezahlungsebenen haben. Um aber nicht Absenkungen zu eröffnen, halten wir es für geboten, im Gesetzentwurf (§ 11 Abs. 3 und 4 BezStruktG) die Anwendung der Experimentierklausel auf **neue** Laufbahngestaltungen zu beschränken. Um dies klarzustellen, wird folgende Konkretisierung vorgeschlagen:

1. § 11 Abs. 3 BezStruktG

Das Wort „andere“ wird durch „neue“ ersetzt.

Neue Fassung des § 11 Abs. 3 BezStruktG:

(3) Soweit abweichend von Absatz 1 neue Laufbahnen durch Zusammenfassung von Ämtern gebildet werden, sind die Eingangssämter der Laufbahnen von Bund und Ländern jeweils für ihren Bereich durch Gesetz zu bestimmen.

2. § 11 Abs. 4 BezStruktG

Hinter dem Wort „Maßnahmen“ werden die Worte „gemäß Absatz 3“ eingefügt.

Neue Fassung des § 11 Abs. 4 BezStruktG:

(4) Im Rahmen der Erprobung von Maßnahmen gemäß Absatz 3, die der Entwicklung des Laufbahnrechts dienen, können Bund und Länder jeweils für ihren Bereich durch Gesetz andere als die in Absatz 1 genannten Bezahlungsebenen für Eingangssämter bestimmen. Diese Möglichkeit ist bis zum 31. Dezember 2011 befristet.

1.2. Funktionsgerechte Bezahlung

Im Spitzengespräch am 10.04.2005 war zwischen dem Bundesinnenminister Schily, dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske und dbb-Vorsitzenden Peter Heesen Einvernehmen erzielt worden, im Gesetzentwurf eine Soll-Vorschrift aufzunehmen, die nach sechsmonatiger Wahrnehmung einer höherwertigen Funktion beim Laufbahnwechsel einen Amtswechsel sichert, wenn die im § 9 Abs. 3 BezStruktG (Artikel 3 StruktReformG) genannten Voraussetzungen und die im Art. 33 Abs. 2 GG geforderten Kriterien vorliegen bzw. erfüllt sind. Die jetzt im Gesetzentwurf vorgesehene Fassung des § 9 Abs. 3 Bezahlungsstrukturgesetz gibt dieses nach unserer Auffassung nur unzureichend wieder.

1.3. Eingriff in die Ansprüche vorhandener Versorgungsempfängerinnen/Versorgungsempfänger

In der jetzt vorliegenden Fassung werden nicht nur die versorgungsrechtlichen Konsequenzen aus der Dienstrechtsreform für künftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gestaltet - die Regelungen betreffen auch die Ansprüche bereits vorhandener Ruhestandsbeamten. Der Gesetzentwurf sieht u. a. die Einbeziehung vorhandener Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die Kürzungen des Verheiratetenzuschlages vor (vgl. § 5 Abs. 1 Ziff. 3 BeamtVG *neu* i.V.m. § 31 BezStruktG sowie die allg. Begründung S. 132 und 133).

Dies stellt einen Eingriff in bereits bestandskräftig gewordene und abgeschlossene Sachverhalte dar. Nach unserer Auffassung wird der verfassungsrechtliche Vertrauensschutz verletzt (Hinweis: Rückwirkungsverbot des Artikels 20 GG).

1.4. Ausgestaltung des „Optionsrechts“

Im Einklang mit dem Eckpunktepapier sieht der Gesetzentwurf ein Optionsrecht vor. Damit wird eine so genannte „Brücke“ zwischen dem alten und neuen Recht geschaffen. Bei Ausübung der Option muss das bisherige Recht und damit die bisherige Besoldung nach dem Bundesbesoldungsgesetz geleistet werden. Deshalb sind nachträgliche Änderungen des fortgeltenden „Altrechts“ unzulässig. Im Widerspruch dazu sieht der Entwurf jedoch Änderungen der bisherigen Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes vor. Dies umfasst den schrittweisen Abbau des Verheiratetenzuschlages ebenso wie die Einführung der Bandbreiten-Regelung. Das Optionsrecht wird damit konterkariert.

1.5. Auswirkungen auf die Finanzierung der Reform

Die unter Ziffern 1.3 und 1.4 genannten Maßnahmen entsprechen auch nicht dem abgesprochenen Prinzip der Kostenneutralität: Die Kürzung bzw. der Wegfall des Verheiratetenzuschlages für heutige und künftige Beamtinnen und Beamte war unstrittig Grundlage der Finanzierung der Leistungsbezahlung und der Übergangsregelungen. Die hierfür im Bundesinnenministerium zugrunde gelegte Zusatzbelastung in Höhe von 1,3 % soll durch entsprechende Maßnahmen bei den aktiven Beschäftigten getragen werden.

Eine zusätzliche Umsetzung in das Versorgungsrecht oder Einbußen für optierende Beamtinnen und Beamte, die nicht in die Leistungsbezahlung einbezogen sind, ist mit diesem Finanzierungsansatz nicht vereinbar und nicht nachvollziehbar.

1.6. Regelungen zur Einkommensentwicklung

Im Gesetzentwurf fehlt noch die materielle Übertragung von Regelungen aus dem Tarifrecht zur Einkommensentwicklung in den Jahren 2005-2007, hier vor allem zu den Einmalzahlungen. Diesen Gleichklang ist die Bundesregierung den Beamtinnen und Beamten gegenüber bisher schuldig geblieben.

1.7. Soldatenrechtliche Regelungen

Die Gruppe der Soldaten wird im Gesetzentwurf an mehreren Stellen angesprochen, ohne dass jedoch wichtige und notwendige Regelungen getroffen werden. Dies gilt beispielsweise für die Einstufung in die Besoldungsordnung oder für die Versorgung. Es bedarf deshalb noch ergänzender Regelungen für die Soldaten. Eine eigene Bezahlungsordnung ist jedoch nicht erforderlich.

1.8. Versorgungsrechtliche Regelungen

Die zur Versorgung im Eckpunktepapier vereinbarten Regelungen, u. a. zur Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche, zur langfristigen Sicherung der Beamtenversorgung, Einrichtung eines Versorgungsfonds beim Bund für neu eingestellte Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie zur Trennung der Alterssicherungsansprüche fehlen derzeit noch im Gesetzesentwurf und müssen deshalb umgehend hinzugefügt werden.

2. Sachthemen bezüglich des Eckpunktepapiers

2.1 Leistungsbewertung

Im § 16 Absatz 2, Satz 1 Bezahlsstrukturgesetz muss der Klammerbegriff „*Leistungsbeurteilung*“ ersatzlos gestrichen werden. Das Eckpunktepapier sieht ausdrücklich vor, dass das heutige Beurteilungssystem zur Leistungsfeststellung abgelöst wird und stattdessen Zielvereinbarungen oder strukturierte Bewertungsverfahren eingeführt werden.

2.2 Vorschriften zur Nebenbezahlung

Im § 27 Absatz 4 BezStruktG wird in Verbindung mit den Zuschlägen lediglich davon gesprochen, dass Kinderzuschläge zum Ausgleich der finanziellen Mehrbelastungen bestimmt werden können. Unklar bleibt somit, ob und in welcher Höhe ein Kinderzuschlag vom Bund oder von den Ländern geleistet wird. Im Eckpunktepapier wurde verabredet, dass die Kinderzuschläge im Familienzuschlag erhalten bleiben.

2.3 Laufbahngruppenprinzip

Ziel des Eckpunktepapiers ist, eine größere Flexibilität und damit mehr Durchlässigkeit, insbesondere ohne die engen Vorgaben wie z.B. Laufbahngruppen, Vorbereitungsdienst und Fachrichtungslaufbahnen zu erreichen. Nach unserer Auffassung muss in dem Entwurf deshalb die Durchlässigkeit noch stärker betont und verankert werden. Leistungshemmende Vorschriften, wie Stellenplanobergrenzen müssten abgeschafft werden.

2.4 Zuweisung

Das Zuweisungsrecht (§ 71 BBRG-neu) muss in Verbindung mit den personalvertretungsrechtlichen Regelungen sicherstellen, dass die von der Zuweisung betroffenen Beamtinnen und Beamten an dem neuen Beschäftigungsort und am neuen Arbeitsplatz das uneingeschränkte aktive und passive Wahlrecht haben.

2.5 Altersteilzeit

Im § 78 Absatz 2 BBG ist eine neue Nummer 3 einzufügen, mit der auch die Beamtinnen und Beamten der Bundesbank in den Kreis der Begünstigten einbezogen werden.

2.6 Übergangsrecht

Nach unserer Einschätzung ist eine Überprüfung der Übergangsregelung erforderlich. Das Wahlrecht, welches bis 2008 diejenigen haben, die 7 Jahre vor den gesetzlichen Altersgrenze stehen (also die 58-Jährigen) könnte bis auf die heute 50-Jährigen ausgeweitet werden (also bis zum Jahrgang 1955), um mögliche Einschnitte in deren Versorgungsanwartschaften zu verhindern. Denn ohne Wahlrecht könnte dieser Gruppe nur die durchschnittliche Leistungsstufe 2 versorgungsrechtlich gutgeschrieben und die familienbezogenen Bestandteile entfallen. Es ist fraglich, ob diese Gruppe es in den 15 verbleibenden Jahren bis zu ihrer Zuruhesetzung noch schaffen wird, diese Versorgungseinbußen aufzuholen.

2.7 Regelungen für Beamtinnen und Beamten in den Postnachfolgeunternehmen

Zur zielorientierten Umsetzung der Reform des Beamtenrechtes in den Unternehmen halten wir es für erforderlich, den Unternehmen und Gewerkschaften mehr Einfluss bei der Gestaltung von Funktionsebenen, der Ausgestaltung der Leistungsbezahlung, bei laufbahnrechtlichen Regelungen und bei der Arbeitszeit zu eröffnen.

Dazu fordert ver.di, durch eine Ergänzung des Postpersonalrechtsgesetzes (PostPersRG) vertragliche Regelungen zuzulassen.

Dieser Grundsatzvorschlag sieht wie folgt aus:

Artikel 1 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)

Kapitel 2 Vorschriften, die einheitlich und unmittelbar gelten

Einfügen eines neuen Abschnittes:

Abschnitt 5: Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen

§ 68

§ 2 Postpersonalrechtsgesetz wird durch einen neuen Absatz 4 wie folgt ergänzt:

„Zur Ausgestaltung des Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechtes (Strukturreformgesetz) vom werden Beschäftigungsbedingungen für Beamtinnen und Beamte durch kollektivrechtliche Verträge geregelt, soweit nicht abschließende und zwingende beamtengesetzliche Vorschriften dem entgegen stehen.“

Die Absätze 4, 5 und 6 werden Absätze 5, 6 und 7.

Begründung

Mit dieser gesetzlichen Bestimmung wäre es möglich, die unterschiedlichen Entwicklungslinien der einzelnen Unternehmen und die besondere Beschäftigtenlage hinsichtlich der betrieblichen Zusammenarbeit aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Außerdem würde die bisherige Regelungsdichte zurückgenommen und die Aufgabenstellung der mit Dienstherrenbefugnissen ausgestatteten Unternehmen gestärkt. Aus unserer Sicht wäre es zeitgemäß, die Anzahl der für die jeweiligen Unternehmen erforderlichen Regelungen zu reduzieren und damit die beteiligten Ministerien, das Bundeskabinett und die Parlamente zu einem späteren Stadium zu entlasten.

Diese Ergänzung des Postpersonalrechtsgesetzes könnte durch einen weiteren Artikel im geplanten Strukturreformgesetz erfolgen.

Mit der genannten gesetzlichen Regelung soll die Qualität der Dienstleistungen in den Unternehmen erhalten und weiter verbessert werden. Dienstleistungen bauen u. a. auf die

Fachkompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Durch die Verantwortungsverlagerung auf die Unternehmen und ihre Sozialpartner werden diese Eigenschaften gefördert.

Unser Grundsatzvorschlag wird ergänzt durch Einzelforderungen, welche im Strukturreformgesetz beim Besoldungs- und Laufbahnrecht die spezielle Lage der Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen berücksichtigen.

Begründung

Von einer Reform des Beamtenrechtes sind auch die rund 158.000 Beamtinnen und Beamten bei Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG betroffen. Es handelt sich hierbei um unmittelbare Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gemäß Artikel 143b Grundgesetz.

Der Bund bleibt weiterhin Dienstherr der Beamtinnen und Beamten, jedoch die Befugnisse zur Ausübung der hieraus erwachsenden Kompetenzen wurden den Aktiengesellschaften übertragen.

Die Beschäftigungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten bei Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG werden zum einen durch den Gesetzgeber, beispielsweise bei Einkommen und sozialen Leistungen, bestimmt, zum anderen haben die Unternehmen erheblichen Einfluss, insbesondere was Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten betrifft. Gleichzeitig sind die Anforderungen für alle Beschäftigten der Unternehmen in punkto berufliche Bildung, Höhe und Flexibilität des Einkommens, Mobilität und Engagement gestiegen.

Unter Einbeziehung der Erfahrungen mit der Anwendung des Postpersonalrechtsgesetzes und der inzwischen, je nach Unternehmen, unterschiedlichen praktischen Situation ist es erforderlich, einige Sachverhalte im Gesetzentwurf zur Umsetzung des gemeinsamen Eckpunktepapieres "Neue Wege im öffentlichen Dienst" zu berücksichtigen und aufzunehmen.

Der Gesetzgeber und das Bundesinnenministerium sowie das Bundesfinanzministerium werden auch weiterhin in ihrer Verantwortung als Dienstherrn gesetzliche Regelungen für die Beamtinnen und Beamten des Bundes bei Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG vorgeben können. Die Rechtssetzungsbefugnis für alle das Beamtenverhältnis betreffenden Regelungen verbleiben beim Bundesgesetzgeber bzw. bei der Bundesregierung als Verordnungsgeber.

Die Einzelforderungen für den Bereich der Postnachfolgeunternehmen:

Zu Artikel 1 - Beamtenrechtsrahmengesetz und Artikel 2 - Bundesbeamtengesetz

Zu §§ 12, 69 BRRG - Laufbahnrecht

Für den Wechsel von Beamtinnen und Beamten zu einer anderen Behörde sind rechtsverbindliche Aussagen zur Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen erforderlich. Zum Thema *Anerkennung der Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen* geht der vorliegende Entwurf stattdessen in die entgegengesetzte Richtung. Eindeutige Regelungen zur generellen Gleichwertigkeit von Laufbahnbefähigungen in den §§ 12 und 69 Absatz 2 BRRG werden jedoch gebraucht.

Zu § 78 BBG - Altersteilzeit

Die Öffnungsklausel des neuen § 78 Absatz 2 BBG wird ausdrücklich begrüßt. Angesichts der Personalsituation in den Postnachfolgeunternehmen wird diese Regelung aber auch über das Jahr 2010 hinaus dringend benötigt. Von daher ist es erforderlich, dieses Instrument über diesen Zeitraum hinaus fortzuschreiben.

Zu § 75 BBG - Arbeitszeitflexibilisierung

Im Gesetzentwurf fehlen weitergehende Regularien, wie sie im Eckpunktepapier benannt sind. Bei den Postnachfolgeunternehmen könnte die Einrichtung von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten zum sozialverträglichen Personalabbau beitragen, ohne dass dies negative monetäre Auswirkungen auf den Bund hätte. Im Gegenteil, solche Instrumente wären geeignet, um Kosten für den Bundeshaushalt zu vermeiden.

Die Arbeitszeitgestaltung könnte, entsprechend unseres Grundsatzvorschlages, durch vertragliche Regelungen, zugeschnitten auf die unterschiedliche Situation in den einzelnen Unternehmen erfolgen.

Zu § 49 BRRG - Urlaub ohne Bezüge

Die Länder erhalten die Möglichkeit, Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und familienpolitischen Gründen auf insgesamt 15 Jahre auszudehnen. Im Gegensatz dazu sieht die Regelung im BBG weiterhin eine Höchstdauer von 12 Jahren vor. Die Regelung des § 49 BRRG muss auch auf die Postnachfolgeunternehmen übertragen werden. Hierfür gibt es Bedarfe und diese Regelung hätte keine finanziellen Auswirkungen auf den Bundeshaushalt.

Zu Artikel 3 - Bezahlungsstrukturgesetz

Dienstliche Beurlaubungszeiten dürfen sich bei der Umstellung auf das neue Bezahlungssystem (Erfahrungsstufen) nicht negativ auswirken. Des Weiteren dürfen dienstliche Beurlaubungszeiten das Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe nicht hemmen.

Zu Artikel 6 - Beamtenversorgungsgesetz

Zu Nr. 4 (§ 5 Abs. 6 und 7 - Ruhegehaltfähige Bezahlung)

Die Regelungen zur Ermittlung der durchschnittlichen Leistungsstufe und der durchschnittlichen Bandbreite dürfen sich nicht nachteilig für die rund 30.000 im dienstlichen Interesse beurlaubten Beamtinnen und Beamten auswirken. Wenn, wie zurzeit im Entwurf vorgesehen, Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezahlung bei der Berechnung der durchschnittlichen Bandbreite oder Leistungsstufe nicht zu berücksichtigen sind, bedeutet das aus unserer Sicht, dass sie komplett ausgeblendet werden. Der Beamtinnen und Beamten würden während einer Beurlaubung seinen Durchschnitt dann weder verbessern noch verschlechtern können, focussiert würde rein auf die geleistete aktive Beamtenzeit. Hierin sehen wir eine die Attraktivität der Beurlaubung im dienstlichen Interesse deutlich verschlechternde Benachteiligung dieser Beamten hinsichtlich ihres späteren Pensionsanspruchs. Aus unserer Sicht muss während einer Beurlaubungszeit die Leistungsstufe 2 bei der späteren Versorgungsberechnung berücksichtigt sein. Über eine vertragliche Regelung sollte eine beamtenrechtliche Leistungsstufenregelung während der dienstlichen Beurlaubung vorgesehen werden.

3. Grundsätzliche Sachthemen zum Beamtenrecht

3.1 Neues Bundesbeamtengesetz (nBBG)

Die Modernisierung des Beamtenrechtes setzt voraus, dass im Beamtenrecht mehr Gestaltungsmöglichkeiten für Gewerkschaften eröffnet werden. Diese Möglichkeiten können nach unserer Auffassung nur in Anlehnung an das Tarifrecht vertraglicher Natur sein, d. h. Vereinbarungen zwischen den Dienstherren und den Gewerkschaften.

ver.di hat deshalb einen Gesetzentwurf (nBBG) erarbeitet, der diesen Aspekt in beamten- und vertragsrechtliche Regelungen umsetzt.

3.2 Mehrarbeit

Die Mehrarbeitsregelungen sind ähnlich wie die tarifvertraglichen Vorschriften des öffentlichen Dienstes auszugestalten.

4. Klarstellungserfordernis

4.1 Bezahlungsbandbreite

Das Eckpunktepapier ging von einer sehr weiten Gestaltungsmöglichkeit der Gebietskörperschaften aus. Die Gesetzesregelung ist unseres Erachtens restriktiver formuliert. Ergebnis der Verabredung mit dem Bundesinnenministerium ist, dass der Regionalbezug möglichst einschränkend ausgelegt wird. Dabei soll es auch bleiben.

4.2 Fachhochschule als Einstiegsebene in den gehobenen Dienst

Laut § 23 BBesG erhalten Beamtinnen und Beamte in Laufbahnen des gehobenen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss einer Fachhochschule gefordert wird, im Eingangsamts die Besoldungsgruppe A 10. Diese Rechtsvorschrift ist für den allgemeinen gehobenen Dienst suspendiert. Die Suspendierung ist aufzuheben.

4.3 Klarstellung Dynamisierung Ausgleichszulage

Zu klären ist, ob die Vorschriften des § 32 BezStruktG und § 83 Artikels 5 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes) im Widerspruch stehen.