

# Stellungnahme

## zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat

### Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung

#### (Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz – BBVAngG)

(Stand: 20.08.2024)

#### Inhalt des Entwurfs

Wesentlicher Inhalt des Referentenentwurfs sind Regelungen, die die Besoldung und Versorgung für Bundesbeamtinnen und -beamte amtsangemessen und damit verfassungskonform ausgestalten sollen. Hintergrund dieser Maßnahmen sind zwei Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus dem Jahr 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u.a.). In diesen hatte das Gericht seine Vorgaben zur Ermittlung einer verfassungswidrig zu niedrig bemessenen Alimentation weiter konkretisiert.

Die Bundesregierung sieht infolgedessen bei der Bundesbesoldung Handlungsbedarf und will mit Einführung eines sogenannten alimentativen Ergänzungszuschlags (AEZ) sowie der Anhebung der Einstiegsämter des einfachen und mittleren Dienstes die festgestellte Verfassungswidrigkeit beseitigen.

#### Im Allgemeinen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung der Ausführungen.

Der DGB begrüßt, dass nach nunmehr drei Jahren mit dem jetzt vorgelegten Referentenentwurf ein entscheidender Schritt zur Herstellung einer verfassungsgemäßen Bundesbesoldung getan ist. Sollte der vom Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) vorgelegte Entwurf durch den Deutschen Bundestag verabschiedet werden, wäre der Bund nach allen Ländern der letzte Gesetzgeber, der versucht, die Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten verfassungskonform auszugestalten. Auch wenn Betroffene seit 2021 keinen Widerspruch gegen ihre zu niedrig bemessene Besoldung einreichen mussten, kritisiert der DGB ausdrücklich, dass eventuell bestehende Ansprüche seit mittlerweile drei Jahren nicht ausgezahlt wurden. Der damit einhergehende Vertrauensverlust bei den eigenen beamteten Beschäftigten sollte nicht unterschätzt werden.

25. September 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

**DGB Bundesvorstand**

Öffentlicher Dienst und

Beamtenpolitik

Keithstraße 1

10787 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Allerdings lassen auch die nun vorgelegten Maßnahmen Zweifel daran aufkommen, ob sie dazu geeignet sind, die Kriterien für eine verfassungskonforme Besoldung im Sinne der ergangenen Rechtsprechung zu erfüllen.

So sieht der DGB mit dem isolierten Eingriff in das Besoldungsgefüge durch Hebung einzelner Einstiegsämter dieses zukünftig als insgesamt fehlerhaft an. Zum anderen ist die Regelung zum AEZ intransparent ausgestaltet, was wiederum den entstandenen Vertrauensverlust weiterhin verstärken dürfte.

Als besonders problematisch erachtet der DGB die angedachte Berücksichtigung eines fiktiven Einkommens der Partnerin bzw. des Partners bei der Ermittlung der notwendigen jährlichen Nettomindestbesoldung einer Familie mit zwei Kindern in Höhe von monatlich 538 Euro netto (siehe Begründung S. 62). Dieser Paradigmenwechsel stellt eine Abkehr vom seit Jahrzehnten tradierten Bezugspunkt der sogenannten Alleinverdienerfamilie mit zwei Kindern dar. Er findet sich aber dadurch, dass das Einkommen ohne Einkommensprüfung schlicht vorausgesetzt wird, nicht in einem Paragraphen wieder, sondern versteckt im Rechenweg im Begründungsteil. Damit wird dieser folgenschwere Paradigmenwechsel intransparent und ist für die Betroffenen quasi nicht sichtbar.

Soweit die Gesetzesbegründung auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18, Rn. 47) verweist und aus der Entscheidung eine Offenheit gegenüber einer Anrechnung von Familieneinkommen ableitet, muss dieser Sichtweise ausdrücklich widersprochen werden. Das Gericht führte aus: „Es besteht insbesondere keine Verpflichtung, die Grundbesoldung so zu bemessen, dass Beamte und Richter ihre Familie als Alleinverdiener unterhalten können. Vielmehr steht es dem Besoldungsgesetzgeber frei, etwa durch höhere Familienzuschläge bereits für das erste und zweite Kind stärker als bisher die Besoldung von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig zu machen.“

Das Gericht hat damit lediglich festgestellt, dass eine Gewährleistung einer ausreichenden Mindestalimentation nicht über die Grundbesoldung erfolgen muss, sondern auch mittels anderweitiger Besoldungselemente, wie z. B. eines höheren Familienzuschlages, herbeigeführt werden kann. Dass sich der Gesetzgeber hingegen unter Bezugnahme auf die tatsächlichen Verhältnisse der Beamtin bzw. des Beamten (also z.B. vorhandenes Einkommen einer Partnerin bzw. eines Partners, Eigentum, Mieteinkünfte oder andere nicht mit der Amtsbesoldung im Zusammenhang stehende Einkünfte) davon freisprechen kann, die (unbedingt) gewährte Gesamtbesoldung unter dem verfassungsrechtlichen Mindestmaß zurückzulassen, ist daraus nicht ableitbar. Karlsruhe hat vielmehr an mehreren Stellen der Entscheidung klargestellt, dass – unabhängig von der Zusammensetzung der Gesamtbesoldung – die vom Gesetzgeber gewährte Nettoalimentation 15 % über dem Grundsicherungsniveau liegen muss. Eine Bezugnahme auf die Gesamteinkünfte der Beamtinnen bzw. Beamten und ihrer unterhaltspflichtigen Partnerinnen bzw. Partner ist dem nicht zu entnehmen.

Nach Auffassung des DGB kann der Gesetzgeber bei der Berechnung der von ihm zu leistenden Mindestalimentation nicht auch anderweitige Einkünfte der

Vierkopffamilie heranziehen. Zu diesem Ergebnis kam auch der Gutachterdienst des Landtages Schleswig-Holstein, der eine Regelung zur Berücksichtigung von Partnereinkommen im schleswig-holsteinischen Besoldungsrecht zu beurteilen hatte (vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 19/7271 vom 02.03.2022, S.18 ff.).

Grundlage des Anspruchs und der entsprechenden Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn ist die Verpflichtung des Beamten, sich voll für jenen einzusetzen und ihm seine gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Demgegenüber steht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts der Grundsatz, dass unabhängig davon, dass es dem Dienstherrn ohnehin verwehrt ist, sich seiner Alimentationsverpflichtung unter Verweis auf Leistungen Privater zu entledigen, die Besoldung [begrenzt dienstfähiger Beamter; was aber erst Recht bei dienstfähigen Beamten gilt] den Anforderungen an eine amtsangemessene Alimentation auch in den Fällen genügen muss, in denen diese nicht auf Unterstützungsleistungen eines Ehe- oder Lebenspartners zurückgreifen können und umgekehrt selbst maßgeblich den Unterhalt ihrer Familie bestreiten müssen. (BVerfG, Beschluss vom 28. November 2018 – 2 BvL 3/15 –, BVerfGE 150, 169-193, Rn. 42)

Der Gesetzgeber begründet die Einbeziehung von Partnerinnen bzw. Partnern mit § 1356 BGB (S. 59), da dieser darauf abstellt, dass die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen geführt werde. An keiner Stelle in der Norm wird dabei allerdings ausschließlich auf die Variante abgestellt, dass beide Eheleute berufstätig sind. Vielmehr heißt es in Absatz 2 „Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein. Bei der Wahl und Ausübung einer Erwerbstätigkeit haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen.“ Berechtigt heißt nicht verpflichtet, so wie es der Gesetzentwurf vorsieht.

Vor diesem Hintergrund kritisiert der DGB deutlich, dass keine Regelung für Härtefälle vorgesehen ist. Auch wenn ein weiteres Einkommen tatsächlich nicht erwirtschaftet werden kann, wird das Gegenteil unterstellt. Der bloße Verweis auf veränderte gesellschaftliche Realitäten und eine hohe Erwerbsquote von Frauen reicht als Begründung dafür nicht aus. Alle Landesgesetzgeber (außer Bayern), die sogenannte Familienergänzungszuschläge eingeführt haben und für die Gewährung des Einkommens der Partnerinnen bzw. Partner berücksichtigen, sehen eine solche Härtefallregelung vor. Zwar waren im Jahr 2022 laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 39,7 % der Mütter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren berufstätig. Das bedeutet aber auch, dass 60 % der Mütter von Kindern unter drei Jahren nicht erwerbstätig waren. Hinzu kommt eine im Rahmen des Kita-Notstands deutlich gestiegene Belastung von Eltern auf Grund von Schließungen oder verkürzten Betreuungszeiten von bzw. in Kindertagesstätten. Im Frühjahr 2023 waren davon 57 % der erwerbstätigen Eltern betroffen (vgl. Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2023). Die Lebenswirklichkeit, auf welche der Entwurf abstellt, ist in Deutschland 2024 eben auch, dass eine verlässliche Kinderbetreuung trotz Rechtsanspruch nicht

flächendeckend gegeben ist, um eine Erwerbstätigkeit beider Elternteile überhaupt zu ermöglichen.

Eine Härtefallregelung ist folglich auch für Bundesbeamtinnen und -beamte mit Kindern dringend erforderlich. Andernfalls droht, dass trotz Familienzuschlag und AEZ weiterhin die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist.

Seitens des DGB bestehen deshalb große Zweifel, ob dieser geplante Paradigmenwechsel verfassungsrechtlich zulässig ist und Bestand haben kann. Letztlich entscheiden kann dies nur das Bundesverfassungsgericht.

Der DGB sieht zudem die vom BMI herangezogenen Rechengrößen für die Ermittlung des Grundsicherungsniveaus einer Familie mit zwei Kindern (S. 62) als fehlerhaft an. So hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das zur Bestimmung der Mindestalimentation herangezogene Grundsicherungsniveau alle Elemente des Lebensstandards umfasst, die den Empfängern von Grundsicherungsleistungen staatlicherseits gewährt werde, unabhängig davon, ob diese zum verfassungsrechtlich garantierten Existenzminimum zählen oder über dieses hinausgehen und ob zur Befriedigung der anerkannten Bedürfnisse Geldleistungen gewährt oder bedarfsdeckende Sach- beziehungsweise Dienstleistungen erbracht werden (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 50). Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht dargelegt, dass die von ihm zugrunde gelegten Ausführungen zwar keine für den Besoldungsgesetzgeber in jeder Einzelheit verbindliche Berechnungsgrundlage darstellen. Es stehe ihm vielmehr frei, die Höhe des Grundsicherungsniveaus mit Hilfe einer anderen plausiblen und realitätsgerechten Methodik als der vom Bundesverfassungsgericht herangezogenen zu bestimmen. Dabei trifft jedoch auch ihn die Pflicht, die ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich der Höhe der Grundsicherungsleistungen auszuschöpfen, um die Entwicklung der Lebensverhältnisse zu beobachten und die Höhe der Besoldung an diese Entwicklung kontinuierlich im gebotenen Umfang anzupassen (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 53). Seine Herangehensweise muss deshalb von dem Ziel bestimmt sein, sicherzustellen, dass die Nettoalimentation in möglichst allen Fällen den gebotenen Mindestabstand zu dem den Empfängern der sozialen Grundsicherung gewährleisteten Lebensstandard wahrt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 52).

Auf Grundlage der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung erweist es sich als sachgerecht zur Bemessung der Grenze zur Unteralimentation den Vergleichsraum Bayern für das Jahr 2022 zu betrachten und in der Heranziehung des genannten 95 %-Perzentils von kalten Unterkunfts-kosten in Höhe von 1.435,00 € auszugehen, die anhand der ermittelten Erhöhungsbeträge für das Jahr 2023 auf 1.493,00 € und für 2024 auf 1.553,00 € anzusetzen sind.

Der Entwurf orientiert sich hingegen am Höchstbetrag für die anerkennungsfähige Bruttokaltmiete eines 4-Personenhaushalts in der Mietenstufe VII nach Anlage I zum Wohngeldgesetz 2023 (WoGG 2023) inklusive der Klimakomponente nach § 12 Absatz 7 WoGG sowie eines Sicherheitszuschlags von 10 % (S. 63).

Dabei hat das Bundesverfassungsgericht in seiner aktuellen Entscheidung unmissverständlich klargestellt, dass die Auffassung der Bundesregierung, eine an den Mietstufen des Wohngeldgesetzes orientierte Methodik sei auch für die Bestimmung der Mindestalimentation heranzuziehen, nicht zutreffen kann (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 56). Zudem missachtet der dem Gesetzentwurf zugrundeliegende Ansatz, dass die zur Bemessung des Grundsicherungsniveaus zugrunde gelegten Sozialleistungen dann als evident unzureichend anzusehen sind, wenn offensichtlich ist, dass sie in der Gesamtsumme keinesfalls sicherstellen können, Hilfebedürftigen in Deutschland ein Leben zu ermöglichen, das physisch, sozial und kulturell als menschenwürdig anzusehen ist. Da der Entwurf von kalten Unterkunfts-kosten in Höhe von 1.242,34 € pro Monat ausgeht ist offensichtlich, dass dieser Betrag zu gering angesetzt wurde, da dieser über 310,00 € unterhalb der sachgerechten Bemessung verbleibt.

Auch die zu den Heizkosten herangezogenen Werte erweisen sich als zu gering. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts folgt dem Bundessozialgericht, das in ständiger Rechtsprechung die angemessenen Heizkosten anhand des von der co2online GmbH erstellten aktuellen Heizspiegels mit den Heizkosten des Vorjahres das Produkt aus dem Wert bildet, der auf „extrem hohe“ Heizkosten bezogen auf den jeweiligen Energieträger und die Größe der Wohnung hindeutet, und dem Wert, der sich für den Haushalt als abstrakt angemessene Wohnfläche nach den Ausführungsbestimmungen der Länder ergibt (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 62 f.; BSG, Urteil vom 02.07.2009 – B 14 AS 36/08 R –, Rn. 23 ff.). Da der aktuelle Heizspiegel regelmäßig erst im Verlauf des Herbstes eines jeden Jahres herausgegeben wird, sind die Heizkosten je Quadratmeter anhand des Heizspiegels aus dem letzten Jahr mit den Daten des Vorjahrs zu ermitteln [co2online GmbH (Hrsg.), Heizspiegel 2023, S. 4, Kosten für Wärmepumpen bei einer Gebäudefläche von 100 bis 250 qm]. Sie betragen 39,61 €. Wegen der Einheit der Rechtsordnung ist die Größe der Unterkunft so heranzuziehen, wie sie vom Land Bayern bewilligt wird, und folglich mit 90 qm auszuweisen [vgl. Ziff. 22.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Inneren über die Wohnraumförderungsbestimmungen 2012 (WFB 2012) vom 11.01.2012 (AllMBl. 2012 S. 20), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 28.11.2019 (BayMBl. 2019 Nr. 533) geändert worden ist; vgl. a. Schwan, DÖV 2022, S. 198 <202 f.>]. Im Ergebnis ist für monatliche Heizkosten ein Betrag in Höhe von 297,08 € anzusetzen.

Der Ansatz, den der Referentenentwurf verfolgt greift hingegen auf die Daten der Einkommens- und Verbraucherpreisstichprobe 2018 zurück, betrachtet einen vierköpfigen einkommensschwachen Haushalt und schreibt die in Anbetracht der Folgen der Energiekrise gänzlich veralteten Daten anhand des Verbraucherpreisindex für Haushaltsenergie fort. Diese Vorgehensweise ist nicht mit der bundesverfassungsgerichtlichen Rechtsprechung in Einklang zu bringen.

Auch bei den zu beachtenden Kosten der Bedarfe für Bildung und Teilhabe sowie dem monetären Gegenwert für die Sozialtarife wird die wiederholte

Heranziehung offensichtlich veralteter Daten offenkundig, die im Einzelnen zweifelhaft sind.

Im Ergebnis ist der nach dem Entwurf zugrunde gelegte Betrag des Grundsicherungsniveaus in Höhe von monatlich 3.478,43 € deutlich zu gering angesetzt. Als Folge ist auch der Betrag der Mindestalimentation in Höhe von 4.000,19 € deutlich zu gering. Bei einer der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entsprechenden realitätsgerechten Bemessung des Grundsicherungsniveaus ist dafür ein Betrag in Höhe von 3.917,28 € in Ansatz zu bringen. Die Mindestalimentation hat dann mindestens 4.504,87 € zu betragen. Die sich nach dem Entwurf ergebenden Beträge sind deutlich zu gering und deshalb nicht geeignet eine rechtmäßige Alimentation sicherzustellen.

Mithin ist das Mindestabstandsgebot auch nach den vorgelegten Regelungen weiterhin verletzt.

## **Im Einzelnen**

### **zu Artikel 1 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

#### **zu Nr. 3 c)**

#### **§ 3 Abs. 7**

*Beamten, Richter und Soldaten sollen Mitteilungen erhalten, mit denen sie über den Abrechnungszeitraum, die Höhe und die Zusammensetzung der Bezüge in Kenntnis gesetzt werden. Es obliegt ihnen, die Richtigkeit der Bezügemitteilung zu prüfen.*

Der DGB sieht eine solche gesetzliche Regelung kritisch, soweit mit ihr Verantwortlichkeiten auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden sollen. Zwar verweist die Begründung (S. 80) darauf, dass eine inhaltliche Änderung der bestehenden Sorgfaltspflichten gegenüber der derzeitigen Rechtslage nicht beabsichtigt sei. Dennoch bleibt unklar, wie weit die Prüfpflichten der Beamtinnen und Beamten bezüglich der Richtigkeit der Bezügemitteilung gehen. Nach Ansicht des DGB kann es sich hierbei höchstens um die Verantwortung handeln, die allgemeinen Personenstandsangaben (Adresse des Wohnsitzes, Familienstand, Zahl der Kinder) regelmäßig auf mögliche Änderungen zu prüfen und diese dann entsprechend der Bezügestelle mitzuteilen. Eine darüber hinaus gehende Pflicht zur Prüfung der rechnerischen Nachvollziehbarkeit des Bescheids kann und darf nicht in den Verantwortungsbereich der einzelnen Beamtinnen und Beamten abgewälzt werden. Die Bezügemitteilungen können oftmals wenig nachvollziehbar sein, insbesondere, wenn Rückrechnungen, unterschiedliche Zeitzuschläge, Zulagen und/oder Teilabrechnungen enthalten sind. Dies wird mit Umsetzung der vorliegenden Pläne zur Auszahlung eines AEZ unter Berücksichtigung von Abschmelzbeträgen um so mehr der Fall sein.

Keinesfalls dürfen etwaige Irrtümer oder fahrlässig unterlassene Mitteilungen von Änderungen zu disziplinarrechtlichen Folgen für die betroffenen Beamtinnen und Beamten führen. Der DGB fordert deshalb eine Klarstellung, wie sich

die disziplinarische Ahndung einer Obliegenheitsverletzung, insbesondere im Falle einer Überzahlung, verhält. Liegen weder Vorsatz noch grobe Fahrlässigkeit vor, muss eine Obliegenheitsverletzung in Bezug auf eine unzureichende oder nicht erfolgte Prüfung der Bezügemitteilung nach wie vor außerhalb eines Dienstvergehens liegen, also nicht als Dienstpflichtverletzung gelten und somit nicht disziplinarisch zu ahnden sein.

Der DGB vertritt zudem die Auffassung, dass eine derartige Prüfpflicht nicht das Recht der Beamtinnen und Beamten beeinträchtigt, Ansprüche auf Sicherstellung der amtsangemessenen Alimentation nach dem Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung einzufordern.

Außerdem ist fraglich, ob eine Zustellung der Bezügemitteilung nach der diesjährigen Reform des Postgesetzes innerhalb der fingierten Zeitspanne noch realistisch erscheint.

#### **zu Nr. 6 a)**

##### **§ 6 Abs. 1**

*Wie bisher werden bei Teilzeitbeschäftigung die Dienst- und Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.*

Der DGB fordert, den Familienzuschlag und den alimentativen Ergänzungszuschlag bei der Kürzungsregelung in § 6 Abs. 1 BBesG außen vor zu lassen. Beide Zuschläge sind Ausdruck der Fürsorge gegenüber der Familie der Beamtinnen und Beamten und nicht äquivalent zu geleisteter Dienstpflicht zu betrachten.

#### **zu Nr. 17**

##### **§ 23 Abs. 1 Nr. 1**

*Die Besoldungsgruppe A 3 soll als Eingangsamte in Laufbahnen des einfachen Dienstes gestrichen werden.*

Grundsätzlich begrüßt der DGB diesen Schritt. Wir sehen die Maßnahme allerdings auf Grund des isolierten Eingriffs in die Besoldungsstruktur im Hinblick auf das gesamte Besoldungsgefüge sowie die Wertigkeit der Ämter als problematisch an. (Siehe hierzu auch zu Nr. 19.)

Im Übrigen regt der DGB weitere Veränderungen an. Generell müssen die Eingangsamter der Laufbahngruppen dahingehend überprüft werden, ob die Zuordnung zu diesen noch mit dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung vereinbar ist, da die mit den Funktionen der Beamtinnen und Beamten verbundenen Anforderungen auch in höheren Besoldungsgruppen zunehmend gestiegen sind.

Die Anhebung des Eingangsamtes A 6 in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes beim Zoll auf A 7 war ein erster Schritt, wobei der DGB das Eingangsamte A 8 als angemessen erachtet.

Die deutliche Erweiterung des Aufgabenspektrums in den vergangenen Jahren gilt auch für andere Bereiche des mittleren nichttechnischen wie technischen Dienstes. Daher ist als Eingangsamt des mittleren Dienstes grundsätzlich Besoldungsgruppe A 8 zuzuweisen. Nach den vorliegenden Plänen dann ebenfalls mit einer höheren Stufe. Als Eingangsamt im gehobenen Dienst fordert der DGB die Besoldungsgruppe A 10. Dies würde auch die Attraktivität für mögliche Bewerbungen im öffentlichen Dienst nachhaltig erhöhen.

Im Hinblick auf die Eingangsämter im Postnachfolgebereich hat der DGB bereits wiederholt darauf hingewiesen, dass die starre Einbindung in die für die übrigen Bundesbeamtinnen und -beamten geltenden Laufbahnstrukturen und damit verbundenen Besoldungsstrukturen nicht mehr nachvollziehbar ist und die Leistungs- und Arbeitsplatzanforderungen nicht angemessen berücksichtigt. Der DGB fordert deshalb erneut eine Öffnungsklausel für die bei den Postnachfolgeunternehmen – Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG und der früheren Deutsche Postbank AG – beschäftigten Beamtinnen und Beamten:

„Abweichend von § 23 Absatz 1 sind die Eingangsämter für Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen folgenden Besoldungsgruppen zu zuweisen:

1. in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes der Besoldungsgruppe A7,
2. in Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes der Besoldungsgruppe A 8,
3. in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 11,
4. in Laufbahnen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppe A 14.“

Der DGB fordert weiterhin eine Öffnungsklausel im Besoldungs- und Laufbahnrecht, als Grundlage für eine angepasste Regelung in der Postlaufbahnverordnung, die diese längst überfällige Perspektive schafft, dass beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die insgesamt mindestens 10 Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren/sind, in die Besoldungsgruppe A 10 des gehobenen technischen Dienstes mit der Möglichkeit der Beförderungsmöglichkeit nach A 11 auf einfachem Wege ermöglicht, in Anerkennung ihrer Berufserfahrung und Lebensleistung.

Der DGB fordert den Laufbahnsprung für die Beamtinnen und Beamten, die mindestens 10 Jahre eine höherwertige Tätigkeit in der Beurlaubung (das ist die Regel in der Deutschen Telekom AG) verrichten und ihr Einsatz in einer der nächsthöheren Laufbahn zuordenbaren Berufstätigkeit erfolgt.

#### **zu Nr. 19 c) aa)**

#### **§ 27 Abs. 2 Satz 1 und 2**

*Die Neuregelung sieht eine Anhebung der Einstiegsgrundgehälter im einfachen und mittleren Dienst vor. Bei der Einstellung von Beamten in ein Amt der Besoldungsgruppe A 4 soll das Grundgehalt der Stufe 5, in ein Amt der Besoldungsgruppe A 6 oder A 7 das Grundgehalt der Stufe 3 festgesetzt werden.*

Der DGB begrüßt die Anhebung grundsätzlich. Beamtinnen und Beamte bspw. bei Bundespolizei und Zoll würden nun in der Stufe 3 der Besoldungsgruppe A 7 beginnen. Gleichwohl fordert der DGB für beide Bereiche mindestens das Eingangsamt A 8 mit der entsprechenden Anpassung der Erfahrungsstufe, wie es auch für Beförderungen im Entwurf vorgesehen ist.

Allerdings muss hinterfragt werden, ob die bloße Anhebung von Einstiegsämtern in unteren Besoldungsgruppen zur Einhaltung der Mindestalimentation nicht zugleich Unzulänglichkeiten bezogen auf das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen zur Folge hat. So führt das Bundesverfassungsgericht aus: „Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind.“ (BVerfGE 2 BvL 4/18, Rn. 43).

Eine Veränderung ergibt sich durch die geplante Anhebung lediglich für Berufsanfängerinnen und -anfänger. Für alle anderen Beamtinnen und Beamten in einer höheren Erfahrungsstufe ist keinerlei Kompensation vorgesehen. Der Abstand der Besoldung berufserfahrener Beamten zu Berufsanfängern wird verdichtet. Auch ist keine zusätzliche Einführung einer Erfahrungsstufe „nach oben“ vorgesehen. Damit wird das gesamte Besoldungsgefüge gestaucht und somit verändert.

Das Abstandsgebot gebietet nicht allein, dass die unterschiedliche Wertigkeit der Ämter im Hinblick auf die Endstufen zum Ausdruck kommt. Vielmehr ist es erforderlich, dass zur Wahrung der Stringenz des gesamten Besoldungssystems die unterschiedliche Wertigkeit der Ämter auch in sämtlichen einander entsprechenden (Erfahrungs-)Stufen abgebildet wird. (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, BVerfGE 145, 304-346, Rn. 76)

Das Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber zwar nicht einen einmal festgelegten Abstand zwischen den Besoldungsgruppen absolut oder relativ beizubehalten, da bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten sind, dürfen sie allerdings nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen für Angehörige bestimmter Besoldungsgruppen – nach und nach eingeebnet werden. Es besteht ein Verbot schleichender Abschmelzung bestehender Abstände, welche außerhalb der zulässigen gesetzgeberischen Neubewertung und Neustrukturierung stattfinden. (BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, BVerfGE 145, 304-346, Rn. 77 f. m.w.N.)

Wie schon die Begründung des Referentenentwurfs zeigt, wird die Erbringung einer vollwertigen Leistung bei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 4 kaum von einer beruflichen Erfahrung abhängig gemacht, so dass auch ohne Vorerfahrung eine entsprechende Leistung erbracht werden könne. Die zuvor dargestellte Einebnung der Abstände zwischen den Besoldungsgruppen führt auch dazu, dass die bei Innehabung der höheren Statusämter erbrachten Leistungen offensichtlich wertungsmäßig geschmälert und

herabgesetzt werden, wenn die jeweiligen Grundgehälter sich nicht hinreichend voneinander abheben. Die Betrachtung von Endgrundgehältern dient ausschließlich der indiziellen Prüfung, hat also keine materiell-rechtliche Bedeutung. Die beabsichtigten Änderungen am Besoldungsgefüge wirken sich wie dargestellt auf das gesamte Besoldungsgefüge und die Bewertung der Ämterwertigkeiten aus, wofür der Entwurf keine hinreichende Begründung liefert. Erwägungen zu den Auswirkungen der dargestellten Änderung auf die höheren Besoldungsgruppen ab A 5 (bzw. der Wertigkeit der Statusämter) finden sich in der Gesetzesbegründung gar nicht. Auch nach Rückgriff auf die Absicht des Gesetzgebers, wie sie in der Begründung zum Ausdruck kommt, hat der Gesetzgeber demnach nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch gemacht, so dass das Verbot bestehende Abstände einzuebnen greift. (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 – 2 BvR 883/14 –, BVerfGE 145, 304-346, Rn. 79)

Die gesetzlichen Anpassungen hinsichtlich der Besoldungsgruppe A 3 (bzw. die zukünftige Besoldung nach Besoldungsgruppe A 4 Stufe 5) beschränken sich daneben auch nur auf Veränderungen in den Besoldungsgruppen A 6 und A 7. Es erfolgt darüber hinaus keine weitere Veränderung der Besoldungssystematik. Eine Anpassung des Besoldungsgefüges insgesamt hat nicht stattgefunden.

Das genügt der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht. Denn eine Verletzung des Mindestabstandsgebots betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Besoldungsgesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist. Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot zwingt den Gesetzgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander in Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut. Erweist sich die Grundlage dieses Gesamtkonzepts als verfassungswidrig, weil für die unterste(n) Besoldungsgruppe(n) die Anforderungen des Mindestabstandsgebots missachtet wurden, wird der Ausgangspunkt für die darauf aufbauende Stufung in Frage gestellt. Der Besoldungsgesetzgeber ist danach gehalten, eine neue konsistente Besoldungssystematik mit einem anderen Ausgangspunkt zu bestimmen. (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 48)

Nach der zitierten Entscheidung steht fest, dass das gesamte Besoldungsgefüge anzupassen ist, um eine ausreichende Abhebung sicherzustellen.

Allerdings hebt der aktuelle Referentenentwurf keine Verletzung der Anforderungen des Mindestabstandsgebots allein für die untersten Besoldungsgruppen hervor, sondern führt mit dem Verweis auf die erste Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 11 aus, dass sich aktuell von den 14 Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A neun als unmittelbar verletzt zeigten (64,3 %) und dass von den aktuell 112 Tabellenfeldern der Besoldungsstaffelung bis über die Hälfte sich als unmittelbar verletzt zeigen könnten. Mit dieser Ausklammerung

der von ihm selbst hervorgehobenen Zusammenhänge lässt er außer Betracht, was das Bundesverfassungsgericht wie folgt hervorhebt:

„Ob eine zur Behebung eines Verstoßes gegen das Mindestabstandsgebot erforderliche Neustrukturierung des Besoldungsgefüges zu einer Erhöhung der Grundgehaltssätze einer höheren Besoldungsgruppe führt, lässt sich daher nicht mit der für die Annahme eines Verfassungsverstoßes erforderlichen Gewissheit feststellen. Die Wahrscheinlichkeit hierfür ist umso größer, je näher die zur Prüfung gestellte Besoldungsgruppe selbst an der Grenze zur Mindestbesoldung liegt. Je deutlicher der Verstoß ausfällt und je mehr Besoldungsgruppen hinter dem Mindestabstandsgebot zurückbleiben, desto eher ist damit zu rechnen, dass es zu einer spürbaren Anhebung des gesamten Besoldungsniveaus kommen muss, um die gebotenen Abstände zwischen den Besoldungsgruppen wahren zu können.“ (BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, BVerfGE 155, 1-76, Rn. 49).

Der DGB fordert deshalb eine echte Besoldungsreform. Das impliziert die Anhebung sämtlicher Grundgehälter in allen Besoldungsordnungen und damit auch aller Eingangsstellen, zum einen mit Blick auf den Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung und zum anderen mit Blick auf die gestiegenen Arbeits- und Funktionsanforderungen. Das Aufgaben-, Leistungs- und Verantwortungsspektrum hat sich über alle Laufbahnen und Besoldungsgruppen deutlich qualitativ erweitert.

Der Schritt zur Neuauflage der Grundgehälter in der Besoldungstabelle wäre eine bedeutungsvolle und rechtssichere Maßnahme, um den rechnerischen Mindestabstand von 15 % zwischen Besoldung und Grundsicherungsniveau (wieder-)herzustellen, ohne den Abstand zwischen den Besoldungsgruppen zu nivellieren bzw. ohne negativen Eingriff in das Spannungsgefüge innerhalb der Besoldungstabelle zwischen den Besoldungsgruppen und den Erfahrungsstufen. Die Attraktivität für den Einstieg in den öffentlichen Dienst erhielte dadurch spürbar Aufschwung.

## **zu Nr. 25**

### **§ 41**

*Um für alle Besoldungsberechtigten mit Kindern eine amtsangemessene Mindestalimentation sicherzustellen, wird mit einem neuen § 41 ein wohnortabhängiger alimentativer Ergänzungszuschlag (AEZ) zum Grundgehalt eingeführt. Diesen sollen Besoldungsempfängerinnen und -empfänger erhalten, denen unabhängig von ihrem Familienstand Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz für ein oder mehrere Kinder zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 oder 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde. Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch in Regionen mit sehr hohen Mietbelastungen eine amtsangemessene Alimentation gewährt wird. Zudem wird geregelt, dass der AEZ abzüglich eines besoldungsgruppenabhängigen Abschmelzbetrages gezahlt wird.*

Den AEZ Beamtinnen und Beamten mit Kindern zu gewähren, erscheint vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BVerfG zunächst sinnvoll. Im Einzelfall kann der Ergänzungszuschlag zu deutlichen Erhöhungen der Nettoalimentation führen. Positiv zu bewerten ist auch, dass der AEZ auch Versorgungsempfängerinnen und -empfängern zustehen soll.

Grundsätzlich stellt der DGB aber fest, dass die Regelungen zum AEZ sehr komplex sind. Es ist absehbar, dass ein aufwändiger Prozess sowohl in der IT-Umsetzung als auch im Verwaltungsaufwand entsteht. Unnötige Bürokratie wird mit diesem Gesetz nicht ab-, sondern aufgebaut.

In der konkreten Ausgestaltung weist der AEZ darüber hinaus mehrere problematische Lücken auf. Zum einen werden nicht die wohnortabhängigen Kosten sämtlicher Beamtinnen und Beamten in den Blick genommen. Nach derzeitigen Plänen des Gesetzgebers würden vor allem junge Menschen in den ersten Berufsjahren, die meist noch unverheiratet und kinderlos sind und naturgemäß häufig eine geringere Besoldung beziehen, leer ausgehen. Dabei leben diese Personen ebenso in Regionen mit sehr hohen Mietbelastungen. Zwar benötigen sie weniger Wohnfläche als Beamtinnen und Beamte mit Kindern, allerdings sind auch die Wohnkosten für kleine Wohnungen vor allem in Ballungsräumen immens hoch. Gerade junge Beamtinnen und Beamte, die beispielsweise mit einem Einstiegsamt bei der Bundespolizei oder beim Zoll in einer Hochpreisregion beginnen, sind von hohen Mieten ebenso betroffen, wie Paare, bei denen unter Umständen ein doppeltes Einkommen vorhanden ist. Die erste Verwendung ist zumeist für diese Beschäftigtengruppe am Flughafen in Frankfurt/Main oder München und damit in einer Hochpreisregion. Gemessen an der Höhe der Besoldung sind auch kleinere Wohnungen in München und dem Rhein-Main-Gebiet kaum zu bezahlen. Die Wohnkosten nehmen dann einen unverhältnismäßig höheren Anteil am Grundgehalt ein.

Der Gesetzgeber muss auch diesen Beamtinnen und Beamten eine amtsangemessene Alimentation gewähren. Es darf deshalb keinen Unterschied machen, ob Beamtinnen und Beamte alleinstehend sind oder nicht, wenn die Miete – ausweislich des Normtextes – an sich einen Sachgrund dafür bildet, einen entsprechenden alimentativen Ergänzungszuschlag zu gewähren. Die AEZ-Tabelle müsste deshalb so strukturiert sein, dass auch alleinlebende Beamtinnen und Beamte, deren Wohnort einer höheren Mietstufe zugeordnet ist, darin berücksichtigt werden. Der DGB fordert deshalb eine entsprechende Überarbeitung des AEZ.

Der Fokus in der Umsetzung der Beschlüsse des BVerfG darf insofern nicht zu einseitig auf die verfassungsgemäße Alimentierung der Beamtenfamilie ausgerichtet werden. Bei der Ausgestaltung des AEZ erhalten die familienbezogenen Bestandteile ein zu hohes Gewicht, die Wertigkeit des Amtes wird hingegen durch den Abschmelzbetrag zu gering gewürdigt. Aus dem Blick gerät die Höhe des Grundgehaltes als maßgebliche Bestimmung der Wertigkeit des Amtes, die sich in der dem Amt zugeordneten Besoldungsgruppe ausdrückt.

Die Anhebung aller Grundgehälter in der gesamten Besoldungstabelle wäre nach Ansicht des DGB der einzig geeignete Lösungsweg, um zu einer amtsangemessenen Besoldung zu gelangen, ergänzt durch familienbezogene Besoldungsbestandteile, aber in einem geringeren Ausmaß als die vorliegenden Pläne es vorsehen.

Weiterhin kann auch die Staffelung und Gewährung AEZ nach den sieben Stufen des Wohngeldgesetzes (WoGG) die Wohnkosten in einer Vielzahl von Fällen nicht in ausreichendem Maße realitätsgerecht abbilden. Der Referentenentwurf stellt zur realitätsgerechten Ermittlung der Wohnkosten auf die unterschiedlichen Mietstufen des WoGG ab, denen alle Kommunen entsprechend den örtlichen Verhältnissen des Mietwohnungsmarktes zugeordnet sind, und staffelt dementsprechend die Ergänzungszuschläge regional. Problematisch ist, dass sich die Mietstufen nach dem WoGG auf die durchschnittlichen Kaltmieten in einer Region beziehen. Sie sagen wenig aus über die tatsächlichen Wohnkosten.

Zur Veranschaulichung soll ein Beispiel aus dem Kreis Pinneberg (im Nordwesten an Hamburg angrenzend mit guten bis sehr guten Nahverkehrsverbindungen und Infrastruktureinrichtungen) dienen: Die Städte und größeren Gemeinden im Kreis wie Pinneberg, Quickborn und Tornesch sind in Stufe V aufgeführt. Die Stadt Wedel in Stufe VI, und Schenefeld ist sogar in Stufe VII. Andere gehobene Wohnorte wie Ellerbek und Bönningstedt sind nicht genannt. Sie landen deshalb nach der Anlage der Wohngeldverordnung (WoGV) in Stufe III. Sämtliche Kommunen grenzen unmittelbar an die Stadt Hamburg, die der Stufe VI zugeordnet ist. Nach diesen Vorgaben würde beispielsweise eine Beamtin in Ellerbek oder Bönningstedt (verheiratet, Doppelverdienerin, 1 Kind), die in eigener Immobilie nur 800 m von Hamburg (Zone VI) entfernt wohnt nichts bekommen, die Hamburger Kollegin aus gleichen Verhältnissen hingegen 155 €. Das ist im Hinblick auf häufig vergleichbar hohe Mietbelastungen in den Städten und den sie umschließenden Ballungsräumen ungerecht und führt im Einzelfall zu willkürlichen Ergebnissen.

Auch innerhalb größerer Städte bedarf es einer Differenzierung. So ist nicht Stadtbezirk gleich Stadtbezirk, am Beispiel Berlin lassen sich große soziale und infrastrukturelle Unterschiede darstellen, welche einen nicht unerheblichen Einfluss auf die bevorzugte Wohnlage der betroffenen Besoldungsempfängerinnen und -empfänger haben.

Die pauschale Einstufung von im Ausland wohnenden und in Deutschland arbeiten Beamtinnen und Beamten in die Mietstufe I ist nicht sachgerecht. Im Bereich der Bundespolizei gibt es viele Betroffene, die im benachbarten Ausland, beispielsweise in der Schweiz, Österreich, Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden wohnen. Beispielhaft sei hier der Vergleich der Bodenseeregion: Friedrichshafen und Konstanz sind in die Mietstufe V eingeordnet, eine Grenzgängerin in der Schweiz mit ähnlichen Mietpreisen ist in Stufe I eingeordnet.

Notwendig wäre stattdessen eine realitätsgerechte Berücksichtigung tatsächlicher Mietkosten. Der AEZ müsste dabei an die regionalen Lebenshaltungskosten und Mietpreise dynamisch angepasst werden. Eine jährliche Anpassung der Mietstufen sollte dabei in Abhängigkeit der regionalen Mietentwicklung auf Grundlage des Mietpreisindex des Statistischen Bundesamtes erfolgen.

Ebenfalls kritisch bewertet wird die ausnahmslose Orientierung des AEZ am Hauptwohnsitz. Die Orientierung sollte stattdessen am Dienstsitz erfolgen, wenn dieser einer höheren Wohngeldstufe zuzuordnen ist. In den Ballungsräumen können sich viele Beamtinnen und Beamte oder Soldatinnen und Soldaten keinen Wohnsitz leisten. Es ist auch nicht absehbar, dass sich die Wohnsituation in absehbarer Zeit verbessert. Beschäftigte, die somit gezwungenermaßen ihren Wohnsitz in günstigen Wohngebieten genommen haben und somit hohe Fahrtkosten zu tragen haben, gehen leer aus. Ein Verweis auf den ÖPNV ist in Bezug auf Schichtdienst und Fahrzeiten nicht angebracht. Es sei an dieser Stelle auf die frühen und späten Arbeitszeiten verwiesen, wo zum Teil keine öffentlichen Verkehrsmittel fahren.

Im Hinblick auf die in Anlage VII.2 für die verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesenen Abschmelzbeträge kritisiert der DGB, dass der zu gewährende AEZ häufig durch entsprechende Abschmelzbeträge nahezu völlig aufgehoben wird. Insbesondere bei Beamtenfamilien mit einem Kind, deren Wohnorte den Mietstufen IV oder V angehören, wird der Ergänzungszuschlag spätestens ab A 10 „aufgefressen“. Unter Umständen würde die Einführung von prozentualen Abschmelzbeträgen hier eine bessere und gerechtere Alternative darstellen.

#### **zu Nr. 43**

##### **§ 59**

*§ 59 regelt die Anwärterbezüge.*

In § 59 Abs. 2 ist der AEZ zu ergänzen. Der DGB geht davon aus, dass dieser auch Anwärterinnen und Anwärtern zustehen soll. Dann müsste der AEZ aber auch in Abs. 3 bei der Berechnungsgrundlage für einen Mietzuschuss ergänzt werden.

#### **zu Nr. 55**

##### **§ 79a**

*Zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation sollen Betroffene einen einmaligen Ausgleich als Nachzahlung erhalten. Unterschieden werden soll dabei nach Fallgestaltung und Haushaltsjahren. Gemäß Abs. 4 soll das BMI das Nähere zu den Nachzahlungen durch Rechtsverordnung regeln.*

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass für die Haushaltsjahre 2021 bis 2024 unabhängig von einer vorherigen Geltendmachung Nachzahlungen an alle Besoldungs- und Versorgungsberechtigten geleistet werden sollen. Allerdings sind aus Sicht des DGB entsprechende Nachzahlungen genauso von Amts wegen für davorliegende Zeiträume zu leisten.

Der DGB würde eine Verankerung der entsprechenden Nachzahlungsbeträge im formellen Gesetz selbst für sinnvoll und richtig erachten. In den Ländern wurden die Nachzahlungsbeträge ebenfalls im formellen Gesetz geregelt. Es ist bis auf Weiteres unmöglich die genaue Berechnung der Nachzahlungen für die jeweiligen Personengruppen im Einzelfall rückwirkend bis 2017 nachzuvollziehen. Bezogen auf die von den Betroffenen zu Recht erwarteten Nachzahlungen erweist sich der Referentenentwurf damit als in tragischer Weise intransparent. Da eine Einarbeitung in den Entwurf das Gesetzgebungsverfahren und damit eine Auszahlung verzögern würde, fordert der DGB alternativ die Verordnung zügig auf den Weg zu bringen.

Für den Fall der Beurlaubung fordert der DGB, die Höhe der Nachzahlung in Abhängigkeit des Stichtages 1. Juli des Haushaltsjahres zu berücksichtigen. Es muss sichergestellt werden, dass ein im Haushaltsjahr nur teilweise bestehender Anspruch auf den Ausgleichsbetrag, z. B. wegen Ruhestand oder der Beendigung einer Beurlaubung, erfasst wird und nicht zum Nachteil der Beamtinnen und Beamten gereicht. Gerade im Bereich der Postnachfolgeunternehmen ist die Beurlaubung eine nicht zu vernachlässigende Größe. Daraus ergibt sich eine notwendige Sonderregelung, die auch alleine unter der Verantwortung der PNU abgewickelt werden kann. Die beabsichtigte Jährlichkeit i. V. m. dem Stichtag 1. Juli eines Jahres würde im Extremfall dazu führen, dass eine Beendigung einer Beurlaubung zum 1. Februar eines Jahres im laufenden Kalenderjahr keine monetäre Auswirkung für die Beamtinnen und Beamten hätte und die PNU für 11 Monate keinen AEZ zahlen müsste. Auch hier stellt sich zukünftig die Frage der Verhältnismäßigkeit.

## **Artikel 2 Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes**

### **zu Nr. 7**

#### **§ 50 Abs. 2**

*Neben dem Ruhegehalt soll der AEZ unter Anwendung der besoldungsrechtlichen Vorschriften gewährt werden.*

Der DGB bewertet es kritisch, dass die Abschmelzbeträge bei Versorgungsempfängerinnen und -empfängern in gleicher Höhe greifen sollen. Hier wären reduzierte Abschmelzbeträge oder ggf. deren Entfallen angezeigt.

### **zu Nr. 14**

#### **§ 69p**

Vgl. Anmerkungen zu Nr. 55 (§ 79a BBesG).

## **Artikel 9 Änderung des Soldatenversorgungsgesetzes 2025**

### **zu Nr. 16**

#### **§ 135**

Vgl. Anmerkungen zu Nr. 55 (§ 79a BBesG).

## **Art. 11 Änderung der Bundesbeihilfeverordnung**

Der DGB macht sich seit Jahren dafür stark, das Modell der pauschalen Beihilfe alternativ zum Modell der individuellen Beihilfe auch im Bund einzuführen. 9 Länder bieten die pauschale Beihilfe mittlerweile für die dortigen Beamtinnen und Beamten an. Damit haben sie eine Fürsorgelücke für diejenigen geschlossen, die sich aus unterschiedlichen Gründen für eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung entschieden haben bzw. entscheiden möchten. Sie erhalten einen Zuschuss des Dienstherrn in Höhe der Hälfte des Beitrags für eine Krankenvollversicherung und müssen diesen nicht mehr komplett selbst zahlen.

## **Artikel 15 Änderung der Telekom-Beamtenaltersteilzeitverordnung**

Der DGB begrüßt die Neuregelung des § 2 in Artikel 15 zum Telekomaltersteilzeitzuschlag. Es ist vorgesehen, die Ermächtigungsgrundlage für die Altersteilzeitzuschlagsverordnung, die den Bezugspunkt für die Telekom BATZV darstellt, wortgleich zu übernehmen. Aufgrund der Streichung von § 2a Altersteilzeitzuschlagsverordnung in § 1 Abs. 2 Satz 2 ist dies richtig und erforderlich.

## **Weitere Forderungen**

### **Zum Bundesbesoldungsgesetz**

#### **§ 46 BBesG**

Der DGB spricht sich dafür aus, die Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes wieder einzuführen. Die Zulage nach § 46 BBesG a.F. wurde mit dem Siebten Besoldungsänderungsgesetz gestrichen. Zuvor hatten Beamtinnen und Beamte, welche die Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen bekommen hatten, nach 18 Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben bei Vorliegen der haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, eine Zulage erhalten. Eine solche Zulage muss auch gewährt werden, wenn die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen nicht vorliegen und die Aufgabe dennoch wahrgenommen wird. Angesichts des Fachkräftemangels wäre es zudem ein Zeichen der Wertschätzung an vorhandene Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung übernehmen.

#### **§ 50c BBesG**

Die Regelung des § 50c BBesG stellt sich aus Sicht des DGB als problematisch dar.

Die unbegrenzte Verlängerung von Opt-out steht im Gegensatz zur Ausnahme, die diese Maßnahme laut EU darstellen sollte. Stattdessen sollte die aktuelle Personalsituation bei der Bundeswehrfeuerwehr betrachtet werden. In der Praxis wird durch Opt-out fehlende Infrastruktur aufgefangen. Es gibt Wachen, die unterbesetzt sind und ihren Auftrag nur durch die Bereitschaft zu Opt-out erfüllen können. Bei anderen Wachen ist der Auftrag erweitert worden, aber das Personal wurde nicht angepasst. Im mittleren Dienst besteht kein wesentliches Fehl mehr. Somit scheint es sich bei der Verlängerung eher um ein Organisationsmittel zu handeln, um einen weiteren Personalaufwuchs zu verhindern.

§ 50c Abs. 1 sieht für Beamtinnen und Beamte, die im Einsatzdienst der Bundeswehrfeuerwehren verwendet werden und deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden beträgt, eine Vergütung für jeden geleisteten Dienst von mehr als 10 Stunden vor. Diese Regelung berücksichtigt nicht, dass die Arbeitszeitregelung Bundeswehrfeuerwehr auch verkürzte Schichten von 9 Stunden ermöglicht. Nach Ansicht des DGB müsste gewährleistet sein, dass auch bei entsprechenden Schichtsystemen eine Vergütung gezahlt wird.

Es fehlt außerdem der Hinweis, dass die Bundeswehr ihren Dienst im Zwei-Schichtsystem versieht. Es gibt bereits Bestrebungen auf einzelnen Wachen nur noch mit einer Schicht zu arbeiten und das Personal ohne wirkliche Vorplanung flexibel einzusetzen.

Es sei auch erwähnt, dass nach der Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden nicht auf allen Wachen Bereitschaftszeit im erheblichen Umfang anfällt. Auf Wachen mit modifiziertem Schichtdienst sind es teilweise nur vier 24 Stunden-Schichten mit Bereitschaftszeit und bis zu 11 verkürzte Schichten pro Monat.

Statt eine Verlängerung des Opt-out vorzunehmen, plädiert der DGB dafür, die Attraktivität eines Dienstes bei der Bundeswehrfeuerwehr dadurch zu steigern, dass auch die Beschäftigten der Bundeswehrfeuerwehr in den Anwendungsbereich des §70 Abs. 2 BBesG (Freie Heilfürsorge) einbezogen werden.

### **§ 56 BBesG**

Gemäß § 56 Abs. 1 wird der Auslandsverwendungszuschlag für die Teilnahme an einer besonderen Auslandsverwendung gezahlt. Eine besondere Auslandsverwendung umfasst Verwendungen im Rahmen humanitärer oder unterstützender Maßnahmen, die durch ein Übereinkommen, einen Vertrag oder eine Vereinbarung mit einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung oder einem auswärtigen Staat im Ausland oder außerhalb des deutschen Hoheitsgebiets auf Schiffen oder in Luftfahrzeugen stattfinden. Der Auslandsverwendungszuschlag wird gleichermaßen und ohne Rücksicht auf Funktion und Dienstgrad für jeden Tag während des Einsatzes im speziellen Auslandseinsatzgebiet gewährt. Der Anspruch beginnt ab dem Zeitpunkt der Ankunft im Auslandseinsatzgebiet und endet mit der Rückkehr aus diesem Gebiet.

Der DGB setzt sich daneben dafür ein, Soldatinnen bzw. Soldaten und ihren Familien auch im Anschluss an einen belastenden Auslandseinsatz Zulagen zu gewähren.

Nach einem Auslandseinsatz oder nach besonders belastenden Einsätzen sollten Soldatinnen und Soldaten eine Rückkehrzulage erhalten, um die erhöhte Belastung und die Wiedereingliederung in das zivile Leben finanziell abzufedern. Dies könnte auch Soldatinnen und Soldaten in besonderen Krisensituationen helfen, den Übergang in den Alltag finanziell und psychisch besser zu bewältigen.

Ebenso sollte es Sonderregelungen für Soldatinnen und Soldaten mit dienstbedingten Einschränkungen geben. Betroffene, die infolge ihres Dienstes schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen erlitten haben, sollen eine zusätzliche lebenslange Zulage erhalten, die dynamisch an die Entwicklung ihrer gesundheitlichen Situation angepasst wird.

Weiter benötigt es zusätzliche finanzielle Unterstützung für Familien von Soldatinnen und Soldaten. Sofern sie für längere Zeit im Auslandseinsatz sind, sollten sie eine finanzielle Unterstützung zur Deckung der Kinderbetreuungskosten und zur Entlastung der Partner erhalten. Diese Unterstützung sollte flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Familien angepasst werden, insbesondere bei längeren Einsätzen. Um Soldatinnen bzw. Soldaten und ihren Familien finanzielle Sicherheit zu bieten, sollte ein Schulgeldzuschuss gewährt werden, wenn deren Kinder während eines Auslandseinsatzes auf internationale Schulen oder Internate angewiesen sind.

Schließlich sollten Soldatinnen und Soldaten, die psychischen Belastungen durch Auslandseinsätze oder andere dienstliche Anforderungen ausgesetzt sind, einen Zuschuss für psychologische Betreuung erhalten. Dies gilt auch für präventive Maßnahmen, um die psychische Gesundheit bereits während des Dienstes zu fördern. Dieser Zuschuss muss auch nach Ende der aktiven Dienstzeit weiter gewährt werden, wenn die psychische Belastung nachweislich dienstbedingt ist.

### **zu Anlage I zu § 20 Abs. 2 Satz 1) I. Allgemeine Vorbemerkungen**

Nr. 3a. regelt die Ruhegehaltfähigkeit von Stellenzulagen. Der DGB fordert die Ruhegehaltfähigkeit aller Stellenzulagen. Dies gilt vor allem für die Stellenzulagen, die Beamtinnen und Beamte auf Grund ihrer Funktionen über lange Zeiträume erhalten.

### **zu Anlage I (zu § 20 Abs. 2 Satz 1 BBesG) II. Stellenzulagen**

Hinsichtlich der Vorbemerkung Nr. 8b. (Zulage für Beamte bei dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik und bei der Zentralen Stelle für Informationstechnik im Sicherheitsbereich) fordert der DGB die Aufnahme der Bundesnetzagentur in den Empfängerkreis der Zulage. Es ist nicht nachvollziehbar, dass das BSI als „Schützer“ kritischer Infrastruktur (Schutz der Netze des

Bundes, Erkennung und Abwehr von Angriffen auf die Regierungsnetze) eine Zulage erhält, aber die BNetzA als „Schützer“ vieler kritischen Infrastrukturen der Allgemeinheit (Energie, Gas, TK etc.) keine.

### **Anlage I (zu § 20 Absatz 2 Satz 1 BBesG) III. Andere Zulagen**

Der DGB schlägt eine ruhegehaltfähige Zulage für beurlaubte Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Telekom AG als Alternative zur Übernahme in den gehobenen Dienst vor. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes, die laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt sind, sollten eine ruhegehaltfähige Zulage erhalten, wenn sie insgesamt mehr als zehn Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren.

### **Aufhebung bzw. Wegfall der abgesenkten Besoldungstabelle für die PNU**

Der DGB fordert den Wegfall der für die Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen (PNU) abgesenkten Besoldungstabelle. Die Gründe, die dazu geführt haben, sind zum einen durch Zeitablauf und zum anderen die veränderte BVerfG-Rechtsprechung zur verfassungsgemäßen Alimentation längst überholt.

Für Beamtinnen und Beamte der PNU gelten abweichend von den übrigen Beamtinnen und Beamten des Bundes eigene abgesenkte Besoldungstabellen. Dies erfolgte bei den PNU durch den Wegfall der jährlichen Sonderzahlung. Es ist entschieden, dass der Wegfall der Sonderzahlung für die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen (Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG) im Rahmen der Novellierung des § 10 Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost (PostPersRG) verfassungsgemäß war (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 17. Januar 2012 – 2 BvL 4/09). Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG garantiere den ehemals bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Beamtinnen und Beamten neben ihrem Status als Bundesbeamte auch die mit diesem Status verbundene, sich aus ihm ableitende umfassende Rechtsstellung der Bundesbeamtinnen und -beamten. Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG vermittele dagegen keinen Schutz vor Änderung oder Aufhebung der nicht durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützten, nur aufgrund einfachgesetzlicher Regelung beim Übergang bestehenden Rechte der Beamten.

Im Übrigen sind die damals vorgebrachten Argumente für eine Abschaffung der Sonderzahlung heute nicht mehr zutreffend. Vielmehr liegt eine Ungleichbehandlung der Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen im Vergleich zu den übrigen Bundesbeamtinnen und -beamten vor, die sich nicht mehr auf einen sachgerechten und hinreichend gewichtigen Differenzierungsgrund stützen kann.

Mit dem Wegfall der Sonderzahlung nach dem Bundessonderzahlungsgesetz sollte in erster Linie die Wettbewerbsfähigkeit der Postnachfolgeunternehmen der Telekom AG gestärkt werden. Ein damaliges Beschäftigungsbündnis

zwischen der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) hatte als wesentliches Ziel den Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen für die tarifbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und -nehmer bis Ende 2008. Um dieses Ziel zu erreichen, hatten die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag zu diesem Beschäftigungsbündnis eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden vereinbart. Zur Beschäftigungssicherung leisteten seitdem auch die Beamtinnen und Beamten ihren Beitrag, indem die Sonderzahlung und das Urlaubsgeld entfielen und die Besoldungstabelle seit 2004 abgesenkt ist.

Das Argument einer deutlich kürzeren Wochenarbeitszeit der PNU-Beamtinnen und Beamten kann heute aber nicht mehr zur Rechtfertigung einer Streichung der Sonderzahlung und der abgesenkten PNU-Tabellen herangezogen werden. Eine Arbeitszeit mit 34 Stunden/Woche gilt aktuell nur noch für einen kleinen beamteten Beschäftigtenteil bei der „Konzernmutter“ Deutsche Telekom AG. Der weit überwiegende Teil der Beamten ist seit Jahren bei Tochter- und Enkelgesellschaften der Telekom beschäftigt. Die Arbeitszeit der dort zugewiesenen und aktiven Beamtinnen und Beamten richtet sich nach den tarifvertraglich vereinbarten Regelungen, in der Regel 36, 38 oder 40 Wochenstunden. Der Beschäftigungspakt hat längst seinen Zweck erfüllt, Tarif-Arbeitsplätze (ca. 10.000) wurden seinerzeit gesichert. Ende 2011 waren noch ca. 60.000 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, davon wurden mittlerweile ca. 48.000 abgebaut. Zurzeit sind noch ca. 15.000 bei der Deutschen Telekom beschäftigt, davon ca. die Hälfte als aktive und zugewiesene. Eine unmittelbare Auswirkung bei der Besoldung würde also nur bei ca. 7.500 Beamtinnen und Beamten bei der Konzernmutter auftreten, damit wäre die Kostenbelastung als Argument nicht mehr stichhaltig.

Wenn das BVerfG in seinen aktuellen Urteilen zur verfassungsgemäßen Alimentation der Beamtenbesoldung davon ausgeht, dass schon die „normale“ Besoldungstabelle des Bundes (100% - mit eingearbeiteter Sonderzahlung) dem Gebot der Amtsangemessenheit widerspricht, dann kann auf keinen Fall die abgesenkte PNU-Tabelle (ohne die Sonderzahlung von 5 %) die Grundsätze für eine verfassungsgemäße Alimentation erfüllen. Auch die Besoldung der bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten ist nicht mehr amtsangemessen. Sie sind besoldungsrechtlich wieder wie andere Bundesbeamtinnen und -beamten zu behandeln. Deshalb ist die PNU-Tabelle abzuschaffen und die Besoldung der Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen auf das Niveau der Bundesbeamtinnen und -beamten zurückzuführen.

## **Beamtenversorgungsgesetz**

### **§ 49 BeamtVG**

In § 49 Abs. 10 BeamtVG ist geregelt, dass die zuständige Dienstbehörde den Beamtinnen und Beamten auf schriftlichen oder elektronischen Antrag eine Auskunft zum Anspruch auf Versorgungsbezüge nach der Sach- und Rechtslage

zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung zu erteilen hat. Der DGB fordert, ergänzend zur Versorgungsauskunft auf Antrag eine obligatorische Auskunft mit Vollendung des 50., des 55. und des 60. Lebensjahres aufzunehmen. Angesichts der Erfahrungen über die Laufzeit von Versorgungsauskünften (Bearbeitungsdauer bis zu zwei Jahren) ist darüber hinaus eine Regelung aufzunehmen, in welchem Zeitrahmen die Auskunft über die zu erwartende Versorgung erfolgen muss.

### **§ 55 Abs. 2 BeamtVG**

Die gruppenbezogene besondere Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 b) BeamtVG/§ 2 Nr. 7 BeamtVÜV ist durch Streichung des Zusatzes „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ abzuschaffen.

Der DGB unterstützt die Bewertung des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages, der sich klar für eine Abschaffung der Höchstgrenzenkappung ausgesprochen hat (Pet 1-18-06-2013033670). Zusätzlich hat die GdP im Juli 2024 eine weitere Petition beim Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages eingereicht (Pet 1-20-06-99999-031800), um diese Bewertung zu stützen. Auch in der Rechtswissenschaft wird die Kürzung des erdienten Ruhegehalts mit zutreffenden Argumenten kritisiert. (vgl. Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff, Die Kürzung des erdienten Ruhegehalts gem. § 55 Absatz 2 Nr. 1 b Var. 2 BeamtVG in ZBR 59 (2011), S. 146 ff.)

§ 12a BeamtVG/§ 2 Nr. 7 BeamtVÜV verhindern hinreichend und wirksam eine Honorierung von inkriminierten Zeiten der betroffenen Beamten für die Versorgung, weil diese Zeiten auch weiterhin nicht ruhegehaltsfähig sind. Die darüber hinaus gehende Kappung der Höchstgrenze nach § 55 Abs. 2 S. 1 b) BeamtVG ist für die Verhinderung der Honorierung daher nicht erforderlich. Auch ohne die Kappung der Höchstgrenze hätten die betroffenen Beamten durch ihre inkriminierten Zeiten versorgungsrechtlich keinerlei Vorteil. Die gegenwärtige Kappung der Höchstgrenze bewirkt daher keine Verhinderung der Honorierung inkriminierter Zeiten, sondern vielmehr eine versorgungsrechtliche Schlechterstellung wegen der inkriminierten Zeiten.

So lange die Summe aus Rente und Versorgung nicht die Grenze nach § 14 Abs. 1 S. 1 2. HS BeamtVG erreicht, muss mindestens das erdiente Ruhegehalt gezahlt werden. Die Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt haben diese Änderung bereits vorgenommen.

Auch für den Fall, dass die Sonderregelung für inkriminierte DDR-Zeiten aufrechterhalten bleiben soll, gibt es Wege, die damit nicht in Zusammenhang stehenden Rentenanteile, insbesondere die nach der Wiedervereinigung und aus Kindererziehungszeiten erworbenen Rentenbeträge von einer Sonderentwertung zu schützen, solange die allgemeine Höchstgrenze von 71,75 v.H. nicht überschritten wird. Dies kann dadurch bewirkt werden, dass in § 55 Abs. 2 Nr. 1 b) BeamtVG der bisherige Passus „abzüglich von Zeiten nach § 12a“ gestrichen und stattdessen in § 55 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 eingefügt wird „abzüglich des Betrages der Rente aus einer Zeit nach § 30 Abs. 1 Sätze 1 und 3 BBesG“

(Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1 abzüglich des Betrages der Rente aus einer Zeit nach § 30 Abs. 1 Sätze 1 und 3 BBesG ergeben würde, wenn der Berechnung zugrunde gelegt werden...").

Dadurch würde sichergestellt, dass einerseits auch für die übernommenen Beamten aus der DDR die allgemeine Versorgungshöchstgrenze von 71,75 v.H. gelten würde, bei Fortbestand einer Sonderkürzungsabsicht aber tatsächlich nur der in der inkriminierten DDR-Tätigkeit erwirtschaftete Rentenbetrag zu einer Sonderkürzung der Versorgung in dieser Betragshöhe führt. Zudem würden Renten aus Kindererziehungszeiten nicht mehr entwertet.

Durch diese Umstellung würde es im Ergebnis zwar immer noch zu einer Sonderkappung der Summe aus Rente und Versorgung kommen. Jedoch wäre dies dann eine betragsmäßige Kappung, die nur noch den tatsächlichen Rentenbetrag aus der inkriminierten Zeit sonderbehandelt bzw. von der allgemeinen Höchstgrenze in Abzug bringt, und keine überhöhte Kappung mehr vornimmt. Denn die bisherige prozentuale Sonderkappung (für jedes inkriminierte DDR-Beschäftigungsjahr minus 1,79375 % Abzug von der allgemeinen Versorgungshöchstgrenze, obwohl der versorgungsrechtliche Wert eines Pflichtversicherungsjahres nur 0,95667 % beträgt, vgl. § 14a Abs. 2 Satz 1 BeamtVG) benachteiligt vor allem diejenigen Beamtinnen und Beamten, die in der DDR aus einer untergeordneten beruflichen (systemnahen) Tätigkeit nur geringe Rentenansprüche erarbeiteten, sich jedoch nach der Wiedervereinigung in das demokratische System eingebracht und nach Eignung, Leistung und Befähigung befördert wurden: Ihrem aus – ggf. wenigen (inkriminierten) – DDR Beschäftigungsjahren insgesamt niedrigem Rentenbetrag steht heute eine prozentual deutlich größere Kürzung ihres verdienten Ruhegehalts aus dem letzten Amt gegenüber, weil die Kürzung der Höchstgrenze immer 1,79375 %/DDR-Jahr ihrer ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus dem letzten Beförderungsjahr umfasst.

### **§ 57 BeamtVG**

Geschiedene Beamtinnen und Beamte, die auf Grund einer für sie geltenden besonderen Altersgrenze in den Ruhestand treten, können im Fall eines Versorgungsausgleichs vor finanziellen Problemen stehen. Dies ist dann der Fall, wenn die ausgleichspflichtige Person mit besonderer Altersgrenze zum einen das bereits um den Ausgleich gekürzte Ruhegehalt bezieht, zum anderen einen ihr ebenfalls zustehenden Versorgungsausgleich noch nicht erhält, da dieser Anteil erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Altersgrenze gezahlt wird.

§ 35 Versorgungsausgleichsgesetz sieht zwar ein Aussetzen der Kürzung auf Antrag vor. Die bestehende Versorgungsausgleichslücke wird damit aber in den meisten Fällen nicht geschlossen. Der DGB fordert deshalb ergänzend eine

Regelung in § 57 Abs. 1 BeamtVG. Hier sollte ein neuer Satz 3 mit folgendem Wortlaut aufgenommen werden:

„Bei Polizeivollzugsbeamten, die wegen Erreichens der für sie festgesetzten besonderen Altersgrenze in den Ruhestand versetzt worden sind, wird die Kürzung nach Satz 1 bis zum Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze (Regelaltersgrenze) für Beamte auf Lebenszeit (§ 51 des Bundesbeamtengesetzes) erreichen, ausgesetzt.“

Das Land Hamburg hat den dringenden Handlungsbedarf für alle Beamtinnen und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze erkannt und aus diesem Grund im vergangenen Jahr einen Gesetzesantrag in den Bundesrat eingebracht (Drs. 402/23 vom 29.08.2023). Darin wird eine Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vorgeschlagen. Hier solle ein neuer Tatbestand für einen vorgezogenen Rentenbezug ausschließlich für die auf einem Versorgungsausgleich basierenden Rentenansprüche geschaffen werden. Damit würde das Problem sowohl in den Fällen, in denen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus Ländern mit sogenannter externer Teilung gelöst als auch in den Fällen, in denen der Versorgungsausgleich bei der ausgleichspflichtigen Person im System der gesetzlichen Rentenversicherung durchgeführt wird. Eine solche Lösung wäre aus Sicht des DGB ebenfalls eine Möglichkeit.

### **Bundeslaufbahnverordnung**

Der DGB fordert eine Regelung in der Postlaufbahnverordnung auf Basis einer Öffnungsklausel im Besoldungs- und Laufbahnrecht, mit der für beurlaubte Beamtinnen und Beamte, die insgesamt mindestens zehn Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren/sind, die überfällige Perspektive geschaffen wird, in Anerkennung ihrer Berufserfahrung und Lebensleistung, in die Besoldungsgruppe A 10 des gehobenen technischen Dienstes mit der Möglichkeit der Beförderungsmöglichkeit nach A 11 zu gelangen.

Zudem sollte ein Laufbahnsprung für die Beamtinnen und Beamten, die mindestens zehn Jahre eine höherwertige Tätigkeit in der Beurlaubung verrichten und deren Einsatz in einer der nächsthöheren Laufbahn zuordenbaren Berufstätigkeit erfolgt, möglich sein.

### **Arbeitszeitverordnung**

Zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, zu einer beschäftigtenfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung zu kommen.

Als eine wichtige und überfällige Maßnahme fordert der DGB deshalb die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes an das tarifliche Niveau von 39 Stunden. Die Personalpolitik des Bundes hat in den vergangenen Jahren für viele Bundesbeamtinnen und -beamten zu einer enormen Arbeitsverdichtung geführt. Eine konstant hohe Zahl

von Krankentagen und insbesondere die Zunahme von psychischen Erkrankungen zeugen von einer Überlastung vieler.

Die Beibehaltung der 41-Stunden-Woche ist vor diesem Hintergrund schädlich und im Übrigen personalpolitisch auch nicht mehr notwendig. Der mit der Anhebung der Arbeitszeit 2006 verfolgte Zweck des Planstellenabbaus wurde bereits Mitte 2012 erreicht, sodass der Rechtfertigungsgrund für die 41-Stunden-Woche längst entfallen ist. Gleichzeitig gilt es, die unter dem Stellenabbau der vergangenen Jahre stark beanspruchten Beschäftigten auch mittels Neueinstellungen zu entlasten. Andernfalls liefe die Absenkung der Arbeitszeit ins Leere und wäre gar kontraproduktiv.

Der DGB hat auf diese Dringlichkeit wiederholt hingewiesen und erwartet, dass die Angleichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit an das Tarifniveau bei gleichzeitig bedarfsgerechtem Personalaufwuchs zeitnah umgesetzt wird.

#### **Deutsche-Bahn-Schichtzulagenerhöhungsverordnung (DBSchichtZulErhV)**

Die Verordnung über die Erhöhung der Schichtzulagen für Beamte des Bundes-eisenbahnvermögens, die der Deutschen Bahn AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften zugewiesen sind, wurde zuletzt 2015 angepasst. Die Schichtzulagen wurden seitdem nicht erhöht. Auch Zulagen sind Teil der Besoldung. Insbesondere der Schichtdienst ist belastend und wird deshalb durch die Zulagen honoriert. Allerdings sind die Beträge aus dem Jahr 2015 längst nicht mehr angemessen. Der DGB fordert zum einen eine deutliche Erhöhung der Schichtzulagen. Zum anderen sollen die sie regelmäßig dynamisiert werden.