



Positionspapier Dienstrecht

Im Dienstrecht sollten das

- **Beamtenstatusgesetz** hinsichtlich Föderalismus angepasst werden (Herstellung gleicher Lebensumstände im Bundesgebiet)
- **Bundesbeamtengesetz** modernisiert werden (vereinfachte Zulassung zu den Laufbahnen / Durchlässigkeit der Laufbahnen, vereinfachte Anerkennung von Abschlüssen, Arbeitszeit, Erholungs- und Sonderurlaub, Beurteilungswesen demokratisieren)
- **Bundesbesoldungsgesetz** aktualisiert werden (verfassungsgemäße Besoldung herstellen, Besoldung vereinfachen),
- **Beamtenversorgungsrecht** zukunftsfähig gemacht (stabile und flexible Versorgung) und
- **Bundesreisekostenrecht** an die Lebenswirklichkeit angepasst werden

1. Beamtenstatusgesetz

Es gehört zu den verfassungsgemäßen Aufgaben jeder Bundesregierung, gleichwertige Lebensverhältnisse im Bundesgebiet herzustellen.

Die 2006 durchgeführte Föderalismusreform, nach der sowohl der Bund als auch die Bundesländer eigenverantwortlich für die Besoldung und Versorgung zeichnen, hat



das Besoldungsgefüge zwischen dem Bund und den Ländern durcheinandergewirbelt. Denn mit der Übertragung der Zuständigkeit für die Besoldung auf die Länder ging die Bezahlung vollends verloren. Die Lücke zwischen den Ländern bei der Bezahlung der Beamtinnen und Beamten beträgt inzwischen mehr als zehn Prozent, was sich aus unterschiedlichen Besoldungsgesetzen und Besoldungsanpassungen ergibt. Die Bundesländer haben das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 zur verfassungsgemäßen Besoldung umgesetzt; der Bund immer noch nicht.

Diese Situation ist für die Betroffenen unbefriedigend und frustrierend. Nimmt man alle Beamtenberufe zusammen, „klafft zwischen Berlin und Bayern eine Besoldungslücke von fast zwanzig Prozent“. Bei solchen Unterschieden liegen die Abwerbe-Effekte auf der Hand. Es findet ein Abwerbewettbewerb zwischen den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst statt.

Ergänzende gesetzliche Regelungen, wie zum Beispiel das Fachkräftegewinnungsgesetz und das Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz, sollten Besoldungsunterschiede einzelner Länder gegenüber dem Bund durch Zulagen ausgleichen. Das ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein und keine durchgreifende strukturelle Reform des Dienstrechts.

Im Wettbewerb um den knapper werdenden Nachwuchs und die besten Köpfe sowie zur Sicherstellung eines leistungs- und funktionsfähigen öffentlichen Dienstes mit fachlich hoch qualifizierten Beschäftigten, deren Berufs- und Lebenserfahrung gehalten werden soll, ist die Föderalismusreform auf das oberste Niveau und das Beamtenstatusrecht an die modernen Bedingungen zu entwickeln.

2. Bundesbeamtengesetz

2.1 BBG (unmittelbar)

(1) Artikel 33 GG verpflichtet die Dienstherren, Beamtinnen und Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszuwählen und den Zugang zum öffentlichen Amt zu sichern. Das Recht des öffentlichen Dienstes ist aber ebenso fortzuentwickeln.

Die Bundesverwaltung steht vor vielfältigen, ständig wachsenden, fachlichen, organisatorischen und personalwirtschaftlichen Herausforderungen. Energiewende, Ausbau der (digitalen) Infrastruktur, Schuldenbremse, Digitale Verwaltung, Bundeswehrreform („Zeitenwende“), und stärkere Bürgerbeteiligung, um nur einige zu nennen. Parallel dazu stehen die





personalwirtschaftlichen Folgen des demografischen Wandels mit einem sich verschärfenden Wettbewerb um gut qualifiziertes Personal.

Ein flexibles, durchlässiges Laufbahnrecht eignet sich, die Bundesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und damit leistungsbereite, leistungsstarke und motivierte Beschäftigte im Rahmen der Personalgewinnung zu fordern und im Zuge der Personalentwicklung zu fördern.

Mit einem modernen Laufbahnrecht gestalten wir die Bundesverwaltung zukunftsfähig, wettbewerbsfähig, leistungsfähig und sozial. **Ein öffentlicher Dienst für die Menschen mit den Menschen.**

Das Laufbahnrecht des Bundes sollte sich an folgenden Eckpunkten ausrichten:

- Anstelle der bisherigen vier Laufbahngruppen tritt eine einheitliche Laufbahn mit vier Einstiegsämtern.
- Die Einstiegsämter sind den Besoldungsgruppen A 6eZ, A 8, A 11 und A 13 der Bundesbesoldungsordnung A zugeordnet.
- Die obersten Bundesbehörden erkennen die Einstiegsämter entsprechend der schulischen, hochschulischen oder beruflichen Vorbildung bzw. der hauptberuflichen Tätigkeit zu.
- Die Verzahnungsämter werden abgeschafft; kein „doppeltes“ Durchlaufen der Ämter mehr.
- Ein System modularer Qualifizierung (lebenslanges Lernen), bei dem auch berufliche Erfahrungen besser berücksichtigt werden können, erleichtert den bisherigen Aufstieg und die Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte.
- Erworbene Qualifikationen eröffnen auch als Maßnahme der Personalentwicklung im Wege der Bestenauslese bei allen Stellenausschreibungen diskriminierungsfreien Zugang zum entsprechenden Einstiegsamt.
- Ein flexibles Laufbahnrecht sollte auch stärker Fachkarrieren mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten in Expertenlaufbahnen ermöglichen. Bisher beschränken sich Beförderungsmöglichkeiten in höhere Besoldungsämter auf den Laufbahnpfad mit Führungsverantwortung. Die Bundesverwaltung wird in Zukunft aber auch zunehmend Experten in Spezial-Bereichen benötigen. In Expertenlaufbahnen müssen daher auch Beförderungen nach A 16 möglich sein.





(2) Das Fürsorgeprinzip sieht den Grundsatz Rehabilitation vor Ruhestand. Dies trägt dem Ziel Rechnung, dass die Beamtinnen und Beamten möglichst während des gesamten beruflichen Lebens dienstfähig bleiben. Gesundheitliche Beeinträchtigungen physischer und psychischer Art bleiben aber nicht aus. Auch die Arbeitsverdichtung trägt dazu bei, dass die Gesundheit nicht immer stabil bleibt (siehe Gesundheitsförderungsbericht der Bundesregierung).

2.2 Arbeitszeitverordnung

Die Arbeitszeitverordnung der Beamtinnen und Beamten ist beschäftigtenfreundlich fortzuentwickeln. Dazu gehören die (schrittweise) Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf **39 Stunden**, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und ein Erörterungsanspruch auf ortsflexible Arbeitsformen.

Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten von 38,5 auf 41 Stunden erfolgte ohne monetären Ausgleich. Auch wenn dies den Beamtinnen und Beamten im Dienst- und Treueverhältnis auferlegt werden kann, bedeutet dies seit 18 Jahren unentgeltliche Mehrarbeit.

Arbeitszeit ist das zentrale Thema für einen zukunftsfähigen, modernen öffentlichen Dienst des Bundes im Wettbewerb um sehr gut qualifiziertes Personal. Im Branchenvergleich ist die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten völlig unattraktiv. So arbeiten die Beschäftigten in der Finanz- und Versicherungsbranche 39 Stunden, im produzierenden Dienstleistungssektor sowie Informations- und Kommunikationsbereich 38 Stunden und bei sonstigen Dienstleistungen 36 Stunden. Immer wieder sagen Bewerberinnen und Bewerber nach erfolgreichen Auswahlverfahren wegen der unzureichenden Arbeitszeit- und Arbeitsformgestaltung ab.

Zudem belasten längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten **die Gesundheit** der Beschäftigten. Dies belegen Studien der Bundesanstalt für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin und der Gesundheitsförderungsbericht der Bundesregierung (seit dem Jahre 2006 steigen die Krankentage der Beschäftigten kontinuierlich). Grundsatz muss mindestens wieder der Acht-Stunden-Tag nach dem Arbeitszeitgesetz sein (dies sah auch der Koalitionsvertrag der Ampelregierung so vor, ohne das eine Umsetzung erfolgte).

Flexible Arbeitszeitmodelle, wie bspw. in der Metallbranche mit zusätzlichen bezahlten freien Tagen, Wahlmodelle (mehr Geld oder mehr Urlaub oder weniger Wochenarbeitszeit)





wie bei der Deutsche Bahn AG, und ein gesetzlicher Anspruch auf Heim-/Telearbeit in den Niederlanden sind wegweisend. Bei der Absenkung sind also verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle in Kombination mit Langzeitkonten, die in Richtung eines Lebenszeitkontos verbessert und weiterentwickelt werden müssen, Einkommensrunden (Optionsmodell - mehr Geld, mehr Urlaub oder weniger Arbeiten) oder zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Präventionsmodell) denkbar.

Die Digitalisierung der Arbeit hat durch die Corona-Pandemie auch im öffentlichen Dienst einen Schub bekommen. Dies betrifft auch und gerade die ortsflexiblen Arbeitsformen. In dieser Phase haben die Beschäftigten im Homeoffice die Funktionsfähigkeit des Staates selbst unter pandemischen Bedingungen über die räumliche Distanz gewährleistet.

Nach der Pandemie kann und darf es kein „Weiter so wie vorher“ geben. Den Beschäftigten ist in geeigneten Tätigkeiten verpflichtend ein Erörterungsanspruch auf ortsflexible Arbeitsformen einzuräumen. Nur wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, sollte sie abgelehnt werden können. Homeoffice als eine Form der Mobilien Arbeit ist rechtlich von der alternierenden Telearbeit abzugrenzen. Arbeitsschutz, gute und gesunde Arbeitsbedingungen (u. a. Pausen, Ruhezeiten, Nichterreichbarkeit) und das Vorhandensein eines dienstlichen Arbeitsplatzes - auch zum sozial-kollegialen Austausch - sind dabei bedeutsam. Zudem sind die Urteile des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts zur Dokumentation der Arbeitszeit umzusetzen.

2.3 Erholungsurlaubsverordnung

Die Erholungsurlaubsverordnung sollte die Möglichkeit vorsehen, Urlaub auch für Pflegeaufgaben ansparen zu können.

Beamtinnen und Beamten können auf Antrag den Erholungsurlaub, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt (= Mindesturlaub nach europäischem Recht), ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht (§ 7a).

Der angesparte Urlaub wird dem Erholungsurlaub des 12. Urlaubsjahres ab der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen sollte mindestens drei Monate vorher beantragt werden.

Der angesparte Urlaub ist nach Stunden zu berechnen. Dabei ist die wöchentliche Arbeitszeit





in dem Jahr maßgeblich, aus dem der Urlaub angespart werden soll.

Neben der Sorge um die Erziehung der Kinder und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie übernehmen die Beamtinnen und Beamten die Pflegeverantwortung für nahe Angehörige. Dabei sollen ihre nahen Angehörigen einen würdevollen Lebensabend möglichst im eigenen häuslichen Umfeld verbringen (häusliche Pflege).

In der Erholungsurlaubsverordnung sollte daher - entsprechend der Möglichkeit für die Erziehung der Kinder - ebenso die rechtliche Möglichkeit gegeben werden, Erholungsurlaub für die Pflegeverantwortung anzusparen. Wer zu den nahen Angehörigen zählt, ist bereits im Pflegezeitgesetz (§ 7 Absatz 3) definiert. Die Arbeitszeitverordnung bietet Orientierung für die Pflege der nahen Angehörigen im eigenen Haushalt des Beamten oder der Beamtin bzw. im Haushalt des nahen Angehörigen (§ 3 Absatz 1 Nr. 2 Arbeitszeitverordnung).

2.4 Sonderurlaubsverordnung

Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen und bestimmt, inwieweit die Besoldung während eines solchen Urlaubs fortbesteht (§ 90 BBG). Mit der Sonderurlaubsverordnung für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten hat die Bundesregierung diese Möglichkeit genutzt und rechtliche Vorgaben gestaltet.

Beamtinnen und Beamte engagieren sich für das Gemeinwesen auf vielfältige Art und Weise. Als Ortsbürgermeisterin oder Beigeordneter. Im Stadt- oder Gemeinderat. Als ehrenamtliche Richterinnen und Richter. Und vieles mehr. Dies ist in der Sonderurlaubsverordnung noch nicht angemessen gewürdigt. Dies sollte der Bundesgesetzgeber zur Stärkung des Ehrenamtes wertschätzend deutlich nachbessern.

Durch den Beitrag jeder und jedes Einzelnen wird auch die Demokratie als Ganzes gestärkt.

2.5 Bundeslaufbahnverordnung

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamte sind regelmäßig zu beurteilen; spätestens alle drei Jahre. Die obersten Bundesbehörden können Ausnahmen zulassen, wenn die Beurteilung nicht zweckmäßig ist. Sofern die Leistungen beurteilt werden, dürfen die beste (10 %) und zweitbeste (20 %) Note bestimmte Obergrenzen nicht überschreiten.





Beurteilungen führen regelmäßig zu positiven Maßnahmen der Personalentwicklung (Beförderungen, Aufstieg etc.), aber ebenso zu Frustration, Demotivation und gerichtlicher Prüfung.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 7. Juli 2021 (Az. 2 C 2.21) seine bisherige Auffassung zur Gesamtbewertung aufgegeben. Es verlangt jetzt ausdrücklich, dass neben den Merkmalen zur fachlichen Leistung auch die Merkmale zur Befähigung sowie Aspekte zur Eignung zwingend in die Gesamtbewertung einfließen. Für bedeutsam hielten die Richter auch die lückenlose Belegung der Tätigkeiten im Beurteilungszeitraum durch geeignete „Beurteilungsbeiträge“. Zudem kritisierte das Gericht im vorgelegten Fall die fehlende Rechtsgrundlage für das Beurteilungswesen, um die verfassungsmäßigen Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 GG auszugestalten.

Das Bundesbeamtengesetz (§ 21) ist am 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250) neu gefasst worden. Dort sind die Maßstäbe für eine Rechtsverordnung zur dienstlichen Beurteilung geregelt, d. h. Inhalt der Beurteilung, Bewertungssystem, Ausgestaltung des Maßstabs, Festlegung von Mindestanforderungen an die an der Beurteilung mitwirkenden Personen, Bekanntgabe des Ergebnisses eines Beurteilungsdurchgangs, Voraussetzungen und Verfahren einer fiktiven Fortschreibung der Beurteilung und Ausnahmen von der Beurteilung. Mit der Novelle der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) am 16. August 2021 (BGBl. I S. 3582) sind die richterlichen Vorgaben umgesetzt (§ 48 ff. BLV).

Es fehlt jedoch die Stärkung der Rechte der Beamtinnen und Beamten im Verfahren.

Dazu gehören:

- ein (mitbestimmter) Erörterungsanspruch über die Maßstäbe und Rahmenbedingungen des Beurteilungsverfahrens
- ein Anspruch, die zu beurteilenden Tätigkeiten auch eigenverantwortlich in den Beurteilungsbogen einzutragen
- ein Eröffnungsanspruch aller Beurteilungsbeiträge
- ein Verzichtsanspruch auf eine Beurteilung bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie
- ausgleichende Bewertungsregeln für eine gerechte Teilhabe und Maßnahmen der Wiedereingliederung.

Das Beurteilungswesen sollte in die heutige Zeit gestellt und modernisiert werden.





Dazu ist es fortzuentwickeln und transparent und gerecht zu gestalten. Kooperation und Zielerreichung sollten stärker in den Blick genommen und ein demokratischer, sozialstaatlicher, transparenter, gerechter Prozess laufbahnrechtlich implementiert werden.

(2) Entsprechend der Anpassung des Bundesbeamtengesetzes zur Durchlässigkeit der Laufbahnen, Anerkennung der Laufbahnbefähigungen und erleichterten Aufstiegsverfahren sind die Passagen in der Bundeslaufbahnverordnung anzupassen (siehe 2.1).

3. Bundesbesoldungsgesetz

3.1 BBesG (unmittelbar)

(1) Das zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählende Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, Beamtinnen und Beamte sowie ihre Familien lebenslang einen Lebensunterhalt zu gewähren, der ihrem Dienstrang und der mit dem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zur Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen hergestellt. Diese Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot.

Ob die Besoldungshöhe amtsangemessen und damit verfassungsgemäß ist, unterliegt einer verfassungsgerichtlichen Kontrolle. In seiner grundlegend geänderten Rechtsprechung zur Prüfung der Amtsangemessenheit der Besoldungshöhe im Jahre 2015 beschränkte sich das Bundesverfassungsgericht im Wesentlichen auf einen rein relativen Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung von fünf volkswirtschaftlichen Kenngrößen (Vergleich der Besoldungsentwicklung mit der Entwicklung der Tarifentlohnung im öffentlichen Dienst, Nominallohnindex, Verbraucherpreisindex, systeminterner Besoldungsvergleich und Quervergleich mit der Besoldung des Bundes und anderer Länder).

In zwei Entscheidungen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17) hat das Bundesverfassungsgericht zum Alimentationsprinzip mit der Formel „Mindestbesoldung = 15 % über dem Grundsicherungsniveau (Mindestabstandsgebot)“ erstmals die Basis des Besoldungsrechts festgelegt. Dabei verlangt das Gericht, insbesondere Mieten und Heizkosten anhand tatsäch-





lich anerkannter Bedarfe realitätsgerecht zu berücksichtigen. Da die Besoldungshöhe die abgestufte Wertigkeit der verliehenen Ämter betragsmäßig umsetzt, können untere Besoldungsgruppen nicht angehoben werden, ohne zugleich alle darüber liegenden Besoldungsgruppen ebenfalls anzuheben. Andernfalls würde das Abstandsgebot verletzt, das ebenfalls Teil des Alimentationsprinzips ist.

Die Bundesregierungen haben den Handlungsbedarf grundsätzlich erkannt. Die vormalige Regierung (GroKo) hatte im Entwurf des Bundesbesoldungs- und -versorgungsgesetzes einen regionalen Ergänzungszuschlag als eigenständigen Besoldungsbestandteil zur Gewährleistung der amtsangemessenen Alimentation vorgesehen (unter gleichzeitigen Einsparungen beim Familienzuschlag). Dieser war im Gesetzgebungsverfahren nicht zu finalisieren. Die bundesbesoldungsgesetzliche Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts blieb daher einer eigenständigen Initiative der (neuen) Bundesregierung vorbehalten.

Die neu gewählte Bundesregierung (Ampel) hatte den Handlungsbedarf erkannt. Auf Grundlage der gerichtlichen Vorgaben wollte sie für die Besoldungs- und Versorgungsberechtigten eine zielorientierte, sachgerechte Lösung finden.

Nachdem das **Bundesverfassungsgericht** im Einzelnen **mit Gesetzeskraft** dargelegt hat, was die verfassungsmäßige Ordnung von der Besoldung verlangt, erscheint es in einem demokratischen Rechtsstaat schlechterdings auch ausgeschlossen, dass die Bundesbesoldungsgeber die Besoldung der Jahre 2021 ff. nicht grundlegend nach oben anpassen.

Die Bundesregierung könnte versuchen, die Folgen des neuen Mindestabstandsgebots im Rahmen des verfassungsrechtlich Möglichen zu minimieren. Stellschrauben der Gesamtalimentation, die auch das Bundesverfassungsgericht anspricht, könnten sein: Steigerung der Beihilfe, Absenkung des Grundgehalts bei gleichzeitiger Erhöhung der familienbezogenen Besoldungsbestandteile oder Einführung eines echten Ortszuschlags.

In Umsetzung der Entscheidungen sollten im Besoldungsrecht des Bundes im einfachen und mittleren Dienst die Grundgehälter teilweise angehoben und ein regionaler Ergänzungszuschlag in Anknüpfung an einen veränderten (gekürzten) Familienzuschlag eingeführt werden, der sich grundsätzlich am Wohnort des Besoldungsberechtigten und der entsprechenden Mietenstufen nach dem Wohngeldgesetz orientiert. Dieser untaugliche Versuch, die seit Jahren gewährte, nicht ausreichende Besoldung mit einem fehlerbehafteten bürokratischen Monster zu beheben, ist abzulehnen.





Im Ergebnis hat das Bundesverfassungsgericht den Besoldungsgesetzgebern aber kaum Schlupflöcher gelassen. Um dieses gesetzliche Versäumnis auszugleichen, wären die Grundgehaltssätze generell anzuheben. **Insofern bedarf es insgesamt struktureller Verbesserungen für alle Beamtinnen und Beamten**, um nicht nur die vom Bundesverfassungsgericht aufgezeigte Unteralimentation langfristig zu beseitigen. Denn: „Eine gute Bezahlung ist Ausdruck von Wertschätzung.“

Im Ergebnis hat auch die Ampel-Bundesregierung als Verfassungsorgan nach mehr als 50 Monaten nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts die Besoldung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten nicht verfassungsgemäß gestaltet. Sie verstößt damit gegen § 31 Absatz 1 Bundesverfassungsgerichtsgesetz, wonach die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungsorgane des Bundes ... binden.

(2) Konstruktiv regen wir zur Fortentwicklung des Besoldungsrechts an:

- Alle Beamtinnen und Beamte in Funktionen des einfachen Dienstes werden grundsätzlich der Besoldungsgruppe A 6 (einfacher Dienst) zugeordnet und erhalten eine Amtszulage nach Anlage IX zur Bundesbesoldungsordnung A i. V. m. § 17a der Bundeshaushaltsordnung erhalten können (A 6e+Z).

Eine solche funktionsbezogene, ruhegehaltstfähige Zulage ist im Besoldungsrecht möglich, soweit dies wegen der mit den Aufgaben verbundenen Anforderungen nach Maßgabe sachgerechter Bewertung erforderlich ist und ein öffentliches Interesse besteht. So können Beamtinnen und Beamte in Funktionen, die sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 / A 13 abheben, eine Amtszulage gemäß Bundesbesoldungsordnung A erhalten.

Die Einzelheiten der Ausgestaltung obliegen dem Gesetzgeber. Zu Recht hat dieser mit dem Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetz die herausgehobenen Funktionen im mittleren und gehobenen Dienst gestärkt. Dies gilt es nun im Interesse einer verfassungsgemäßen und amtsangemessenen Besoldung nach Maßgabe sachgerechter Bewertung mit einer ruhegehaltstfähigen Amtszulage zu würdigen und die Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes zu wertschätzen.

- Zur Wahrung des Abstandsgebots zwischen den Besoldungsgruppen wird die bürokratische, umstrittene und ungerechte Vergabe von Leistungsprämien aufgegeben.





Das Besoldungsvolumen von 0,3% der Personalausgaben wird den Besoldungsgruppen zugeschlagen.

3.2 Bundesleistungsbesoldungsverordnung

Als Maßnahme der Verwaltungsvereinfachung und zur Stärkung der Gerechtigkeit werden die §§ 42a bis 44 Bundesbesoldungsgesetz sowie die Bundesleistungsbesoldungsverordnung in der jetzigen intransparenten Form abgeschafft (siehe 3.1).

4. Beamtenversorgungsgesetz

Die Rente und die Versorgung sollen zukunftsfester werden.

Als Gewerkschaft Bundesbeschäftigte stellen wir fest, dass die Reformen der vergangenen fünfundzwanzig Jahre im Wesentlichen Verschlechterungen und Einschnitte in die Alimentation brachten. Auch die Angebote einer zusätzlichen privaten Vorsorge konnten die „Versorgungslücke“ nicht schließen, insbesondere bei kleineren und mittleren Einkommen. Das Vertrauen in den Dienstherrn Bund hat darunter gelitten.

Mit dem Versorgungsänderungsgesetz aus dem Jahre 2001 sollten die Maßnahmen der Rentenreform wirkungsgleich und systemgerecht auf die Versorgung übertragen werden. Ziel war eine langfristige Sicherung der Versorgungssysteme. Für die Beamtinnen und Beamten bedeutet der zweistufige Mechanismus eine schrittweise Absenkung des Versorgungsniveaus von 75 auf 71,75% der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge sowie die Minderung der Besoldungsanpassung durch Zuführung zur Versorgungsrücklage um jeweils 0,2 Prozentpunkte. Weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel pauschale Kürzungen der Versorgung um bis zu 14,4% bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand, wirken darüber hinaus.

Ausweislich eines nach der Dienstrechtsreform 2009 vorgesehenen Prüfberichts, der die Wirkungen der Minderungen unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Alterssicherungssysteme und der Situation der öffentlich-rechtlichen Versorgungssysteme prüfen und eventuelle Entscheidungen im Jahre 2017 ff. vorbereiten soll, haben die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes ihren **Reformbeitrag mehr als geleistet**.





Insgesamt ergibt sich eine Reformwirkung in Höhe von rund 1,13 Milliarden Euro oder von rund fünf Prozent im Vergleich zum Rechtsstand vor den Reformmaßnahmen. In den Bundesländern und in der gesetzlichen Rente sind die Reformwirkungen teilweise gerade zur Hälfte realisiert. Die Beamtenversorgung des Bundes ist zukunftsfähig ausgerichtet und nachhaltig gesichert. Weitere niveaureduzierende bzw. ausgabedämpfende Maßnahmen sind auch nach dem Jahre 2021 nicht notwendig.

Ob die vom Bundesverfassungsgericht vorgesehenen Orientierungsgrenzen für Pensionskürzungen - und als solche hat das Gericht den Mechanismus zur Abflachung der Versorgungsanpassungen und der Reduzierung des Höchstruhegehaltssatzes angesehen - eingehalten sind, bleibt weiter zu prüfen (Grenze der Alimentation). Die Versorgung ist nach den hergebrachten Grundsätzen so zu bemessen, dass sie einem je nach Dienstrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes und entsprechender Entwicklung der allgemeinen Lebensverhältnisse amtsangemessenen Lebensunterhalt gewährt. Dies erfordert ein Nettoeinkommen, das wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet sowie ein Minimum an Lebenskomfort.

Das Ruhegehaltsniveau wurde gesetzlich abgesenkt; tatsächlich beträgt es nach wissenschaftlichen Erkenntnissen bei Erreichen der Altersgrenze je nach Besoldungsgruppe und Einstieg in den öffentlichen Dienst systemimmanent zwischen 60 und 67%. Die Abkopplung von der Reallohnentwicklung und die Kürzungen im Versorgungsrecht bedeuten, dass in den Besoldungsgruppen im einfachen und teilweise im mittleren Dienst das Abstandsgebot von mindestens 15% über dem sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf bzw. der bedarfsorientierten Grundsicherung im Alter gerade noch gewahrt ist oder bereits eine Unteralimentation vorliegt. Bei Familien ist dies nicht mehr gewahrt, wenn die amtsunabhängige Mindestversorgung einer Nettobetrachtung unterzogen wird.

Nach der grundgesetzlichen Vorgabe ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze zu regeln und fortzuentwickeln.

Mit der Dienstrechtsreform im Jahre 2009 orientiert sich der öffentliche Dienst bei verlängerter Lebensarbeitszeit noch stärker an der Leistung.

Die Anpassung der Besoldung und der Versorgung für die Jahre 2021 und 2022 nach der Einkommensrunde 2020 offenbarte, dass Besoldung und Versorgung in Teilen nicht mehr



verfassungsgemäß sind. Rudimentäre Versuche, dies bei Einstellung in den Besoldungsgruppen A 4, A 6 und A 7 durch eine höhere Stufenzuordnung zu korrigieren, schlugen fehl, da neben dem Mindestabstandsgebot das Abstandsgebot verletzt sein könnte. Zu einer grundlegenden Reform der Besoldung und Versorgung war die Bundesregierung bisher nicht bereit.

Aus Sicht der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte ergeben sich im Sinne des Sozialstaatsgebots und des Leistungsprinzips unter Wahrung der Grenzen des Bundesverfassungsgerichts für eine zukunftsfeste und nachhaltige Versorgung, auf die die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten vertrauen, folgende Erwartungen und Forderungen:

1. Die **Beamtenversorgung** bleibt als verfassungsmäßig verbrieft Teil der Alimentation und nach Maßgabe der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums **eigenständig erhalten** und wird im Vertrauensschutz fortentwickelt (Erste und zweite Säule). Ihre Leistungsfähigkeit beurteilt sich mit Blick auf das Gesamtniveau. Haltelinien sind die maximale Höhe der Versorgung bei 71,75 Prozent und die maximalen Abzüge bei vorzeitigem Ruhestand in Höhe von 14,4 Prozent
2. **Vertrauen** in eine auskömmliche (verfassungsgemäße) Beamtenversorgung sehen die Beamtinnen und Beamten, wenn sie
 - nach **45 Dienst-/Arbeitsjahren** (z.B. Renten-, Erziehungs- und Pflegezeiten berücksichtigen) unabhängig vom Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze den Ruhegehaltssatz **ohne Abzüge** erhalten
 - bei Erreichen der Regelaltersgrenze für den Ruhestand ihre maximal mögliche Pension ausgezahlt bekommen (**keine dauerhaften Kürzungen**)
 - bei Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach 40 Dienst-/Arbeitsjahren unabhängig vom Erreichen des 63. Lebensjahres den Ruhegehaltssatz ohne Abzüge erhalten (Sozialkomponente)
 - nach 5 Jahren einen Anspruch auf eine amtsunabhängige Mindestversorgung (65% der Besoldungsgruppe A4, Stufe 8 plus 30,68 Euro) monatlich erworben haben
 - Kindererziehung und Pflege angemessen gewürdigt werden und
 - bei Besoldungsanpassungen keine Kürzungen zu Lasten der Versorgungsrücklage erfahren; die Rücklage bzw. der Versorgungsfonds werden aus dem Bundeshaushalt gespeist.



3. Eine **verlängerte Lebensarbeitszeit/Dienstzeit** ist dann attraktiv, wenn es Anreize gibt, wie beispielsweise:
 - eine Öffnungsklausel für den Höchstruhegehaltssatz (**Dienst muss sich lohnen**)
 - die Stellenzulagen sind ruhegehaltstfähig (**jeder Euro zählt**)
 - der Ruhegehaltssatz nach dem Jahre 2017 (Revisionsklausel der wirkungsgleichen Übertragung der Rentenreform auf die Versorgung) nicht weiter abgesenkt werden (**doppelte Haltelinie**)
 - die Hinzuverdienstgrenze für Verwendungseinkommen aus dem öffentlichen Dienst abgeschafft wird (§ 53 Abs. 8 BeamtVG) und
 - Prävention und Rehabilitation weiter gestärkt werden

4. **Die nachgelagerte Besteuerung** bei privater Vorsorge (Dritte Säule) wird rückgängig gemacht (keine Doppelbesteuerung).

Die demografische Entwicklung belastet die öffentlichen Haushalte. Das Finanzierungsgefüge sollte neu justiert werden. Wir halten wir es für zwingend notwendig, über verfassungsmäßige Untergrenzen der Alimentation, sowie Versorgungs- und Beihilferückstellungen zu diskutieren, damit evtl. Altersarmut der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten vorgebeugt wird.

5. Bundesreisekostengesetz

Das Bundesreisekostengesetz wird in die (finanzielle) Zeit gestellt. Dazu werden die Sätze für Tage- und Übernachtungsgeld angehoben und mit einer Pauschale geregelt. Reisemittel (z.B. Bahncard100) sind anteilig zu erstatten.

Anlage: Exkurs Beamtenversorgung

