

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes  
2021/2022 (BBVAnpG 2021/2022)

Stand: 03.02.2021

**BBVAnpG 2021/2022**

17.02.2021

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bedanken sich für die Übersendung des oben genannten Referentenentwurfs sowie die Möglichkeit der Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung der Anmerkungen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

## Im Allgemeinen

Der Referentenentwurf beinhaltet zum einen die lineare Anpassung der Dienst-, Anwärter- und Versorgungsbezüge zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent sowie zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent. Damit wird das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vom 25. Oktober 2020 zeitgleich und weitestgehend wirkungsgleich übertragen. Diesen Schritt begrüßt der DGB.

Zum anderen enthält der Entwurf zwei weitere Regelungsschwerpunkte.

So soll der Familienzuschlag novelliert werden. Während der Familienzuschlag der Stufe 2 (neu) in weiten Teilen dem bisherigen Familienzuschlag für ein Kind entspräche, soll der Familienzuschlag der Stufe 1 (neu) zukünftig einem kleineren Kreis an Anspruchsberechtigten zustehen.

Vor dem Hintergrund der beiden Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u.a.) zum Alimentationsprinzip sollen das Instrument des regionalen Ergänzungszuschlags eingeführt sowie die Einstiegsgrundgehälter im einfachen und mittleren Dienst angehoben werden.

Sowohl die Änderungen am Familienzuschlag als auch die Maßnahmen, mit welchen man den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts gerecht werden möchte, bedeuten eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft des Besoldungsrechts. Allein schon auf Grund der Relevanz des Vorhabens kritisieren wir die extrem kurze Beteiligungsfrist. Eine gründliche Prüfung der geplanten Änderungen seitens der beamtenpolitischen Spitzenorganisationen ist so kaum möglich. Auch bedürfen die strukturellen Änderungen u. E. einer tiefergehenden Diskussion, als sie jetzt im Rahmen der Beteiligung zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung möglich ist. Um die zeitnahe Übertragung des Tarifergebnisses auf die BundesbeamtInnen und VersorgungsempfängerInnen nicht zu gefährden, plädieren wir daher für eine Abkopplung der o. g. weiteren Regelungsschwerpunkte.

## **Im Einzelnen**

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

#### **zu Nr. 7**

##### **§ 23 Eingangsämter für Beamte**

*Die Besoldungsgruppe A 3 soll als Eingangsamt in Laufbahnen des einfachen Dienstes gestrichen werden, da die bisherige Besoldungsgruppe A 3 nicht den Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau sicherstelle.*

Grundsätzlich begrüßen wir diesen Schritt. Der DGB sieht die Maßnahme allerdings auf Grund des isolierten Eingriffs in die Besoldungsstruktur im Hinblick auf das gesamte Besoldungsgefüge sowie die Wertigkeit der Ämter als sehr problematisch an. Siehe hierzu die Ausführungen zu Nr. 8.

#### **zu Nr. 8**

##### **§ 27 Bemessung des Grundgehältes**

*Neben der Streichung der Besoldungsgruppe A 3 als Eingangsamt sollen zusätzlich die Einstiegsgrundgehälter im einfachen und mittleren Dienst angehoben werden. So ist bei der ersten Ernennung von BeamtInnen in der Besoldungsgruppe A 4 ein Grundgehalt der Stufe 5, in Besoldungsgruppe A 6 ein Grundgehalt der Stufe 3 und bei Besoldungsgruppe A 7 ein Grundgehalt der Stufe 2 vorgesehen.*

Der DGB begrüßt grds. den Wegfall der als zu niedrig erachteten Grundgehälter. Allerdings muss hinterfragt werden, ob die bloße Streichung dieser nicht zugleich Unzulänglichkeiten bezogen auf das Abstandsgebot zwischen den Besoldungsgruppen zur Folge hat. So führt das BVerfG aus: „Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienststrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind.“ (BVerfGE 2 BvL 4/18, Rn. 43). Durch die punktuelle Hebung einzelner Besoldungsgruppen werden die Gehaltsunterschiede bei den Eingangsämtern des einfachen und mittleren Verwaltungsdienstes und des mittleren technischen Dienstes nahezu aufgelöst. Der Unterschiedsbetrag zwischen einem Einstiegsgrundgehalt im einfachen Dienst (A 6, Stufe 1) und einem solchen im mittleren Dienst (A 7, Stufe 1) beträgt derzeit gut 121 €. Durch die geplanten Hebung des Referentenentwurfs verringert sich dieser Abstand (A 7, Stufe 2 zu A 6, Stufe 3) auf nur noch 19,26 €. Nimmt man noch den Erhöhungsbetrag für die Besoldungsgruppe A 6 in Höhe von 23,47 € hinzu, wird der Abstand zwischen den Einstiegsgrundgehältern praktisch eingeebnet. Dies hat beispielsweise zur Folge, dass eine Person mit einer abgeschlossenen technischen Ausbildung und zusätzlicher Laufbahnausbildung (nur Anwärterbezüge) nach 4 bis 4 1/2 Jahren kaum mehr erhält als eine Person, die eine zweijährige Ausbildung, ohne zusätzliche Laufbahn, durchlaufen hat. Im Vergleich der sich aus den verschiedenen Ämtern ergebenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten ist dies nicht gerechtfertigt. Sicherlich ist die Anhebung im einfachen Dienst notwendig. Um aber den Voraussetzungen der mit einem Amt einhergehenden Anforderungen gerecht zu werden (Ausbildungen; Prüfungen), ist unter Beachtung der Vorgaben des BVerfG eine Überprüfung des gesamten Gefüges notwendig. Letztlich stellt sich also angesichts der bisherigen offensichtlichen Verletzung des Mindestabstandsgebots zum Grundsicherungsniveau die Frage, inwieweit das gesamte Besoldungsgefüge betroffen ist und die geplanten Maßnahmen tatsächlich eine neue konsistente Besoldungssystematik darstellen. „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“, führt es das BVerfG aus (BVerfGE 2 BvL 4/18, Rn. 48).

Um bezüglich der jüngsten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verlässliche Aussagen über die Amtsangemessenheit der Besoldung der BundesbeamtInnen treffen zu können, sollte das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zwingend weitere Berechnungen anstellen und die Begründung entsprechend ergänzen.

#### zu Nr. 10

##### **§ 40 Familienzuschlag der Stufe 1**

*Den Familienzuschlag der Stufe 1 sollen verheiratete BeamtInnen, verwitwete BeamtInnen für die Dauer von 24 Monaten sowie alleinstehende BeamtInnen erhalten, die die Voraussetzungen für einen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach § 24 b des EStG erfüllen. Stehen beide Ehegatten im öffentlichen Dienst, wird der Betrag der Stufe 1 zur Hälfte gezahlt.*

Die Änderungen in den Anspruchsvoraussetzungen für den Familienzuschlag der Stufe 1 würden eine Verengung des bisherigen Familienbegriffs i. S. d. Besoldungsgesetzes bedeuten, obwohl die gelebten Familienmodelle immer vielfältiger werden. Die Ehe steht zwar aufgrund des Artikel 6 Abs. 1 GG unter besonderem Schutz, doch ging mit der o.g. Rechtsprechung zum Alimentationsprinzip und dem Beschluss des Innenausschusses nicht die Maßgabe einher, dass die Ehe im Vergleich zu anderen Formen des Zusammenlebens durch das Besoldungsrecht besonders gefördert werden muss. Doch genau dazu führt nun der angedachte Referentenentwurf. Die Ehe bzw. Lebenspartnerschaft soll die entscheidende Voraussetzung für die Berechtigung zum Bezug des Familienzuschlags der Stufe 1 werden. „Der umgestaltete Familienzuschlag der Stufe 1 dient insoweit ausdrücklich der Förderung der Ehe und der Lebenspartnerschaft als dauerhafter und in vergleichbarer Weise rechtlich verbindlich verfasster Paarbeziehungen.“ (s. Begründung S. 60). Allein für Alleinerziehende, und auch hier nur unter bestimmten Voraussetzungen, ist eine Ausnahme vorgesehen. Der DGB begrüßt dies und die damit einhergehende Würdigung des Ministeriums „ihrer schwierigen Lebenssituation“ (s. Begründung S. 60). Allerdings lehnen wir die dann doch wieder sehr restriktive Handhabung durch das Anknüpfen an den Entlastungsbetrag nach § 24 b EStG ab.

Die Novellierung hätte für zahlreiche BeamtInnen – nicht nur für Verwitwete und unterhaltspflichtige Geschiedene, auch für diejenigen, die ein Kind bei sich aufgenommen haben oder die eine Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, weil sie aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen – eine finanzielle Verschlechterung ihrer Situation zur Folge. Darüber kann auch der angedachte Übergangszeitraum von zwei Jahren nicht hinweghelfen.

#### zu Nr. 11

##### **§ 41a Regionaler Ergänzungszuschlag**

*Ergänzend zum Familienzuschlag sollen BeamtInnen einen regionalen Ergänzungszuschlag erhalten, wenn sie verheiratet oder verwitwet sind und einen Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten bzw. für die Kinder, für die ihnen Kindergeld gewährt wird. Der Zuschlag soll sich an der jeweiligen Mietstufe, der die Gemeinde nach § 12 Absatz 1 WoGG zugeordnet ist, in der der Besoldungsempfänger mit seinem Hauptwohnsitz gemeldet ist, orientieren. Geregelt werden soll auch die Berechtigung bei einer Auslandsverwendung. Als Konkurrenzregelung sieht der Entwurf vor, dass der Betrag immer nur zur Hälfte gewährt werden würde, wenn beide Ehegatten im öffentlichen Dienst tätig sind.*

Mit dem Zuschlag soll insbesondere die amtsangemessene Mindestalimentation von BeamtInnen mit Kind(ern) sichergestellt werden, indem die Vorgaben des BVerfG zur Berücksichtigung von Wohn-

kosten bei der Berechnung des Grundsicherungsniveaus aufgegriffen werden. Den regionalen Ergänzungszuschlag fast ausschließlich BeamtInnen für ihre Kinder zu gewähren, macht vor dem Hintergrund der BVerfGE Sinn. Im Einzelfall kann der Ergänzungszuschlag zu deutlichen Einkommensverbesserungen von BundesbeamtInnen (mit Kindern) führen. Doch kann die Staffelung und Gewährung des regionalen Ergänzungszuschlags nach den sieben Stufen des Wohngeldgesetzes (WoGG) die Wohnkosten in einer Vielzahl von Fällen nicht in ausreichendem Maße realitätsgerecht abbilden. Der Gesetzentwurf 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, Halstenbek, Rellingen, 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 „nur“ 83 € bekommen, die Hamburger Kollegin aus gleichen Verhältnissen hingegen 442 €. 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.

Der DGB wirft zudem die Frage auf, ob die Koppelung der Berechtigung nach § 41a Abs. 1 Nr. 2 an den Hauptwohnsitz des Kindes nicht sinnvoller wäre.

Nicht nachvollziehbar ist der grundsätzliche Ausschluss von VersorgungsempfängerInnen aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten. Die im Referentenwurf formulierte Begründung kann hier nicht überzeugen. Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, BeamtInnen sowie deren Familien lebenslang angemessen zu alimentieren, denn Teil der Alimentation sind sowohl die Besoldung als auch die Versorgung. VersorgungsempfängerInnen kann zumindest nicht generell unterstellt werden, dass sie allein aufgrund ihres Lebensalters und einer damit unter Umständen einhergehenden höheren Besoldung im letzten Amt eine Versorgung erhalten, die unter keinen Umständen das Abstandsgebot zur Mindestalimentation verletzen kann. Dass eine Unteralimentation von VersorgungsempfängerInnen im Zweifel durch die Mindestversorgung von ca. 1.900 Euro (Stand 1. April 2021) für verheiratete VersorgungsempfängerInnen verhindert würde, kann im Hinblick auf die Vorgaben des BVerfG nicht ohne weiteres überzeugen. Auch der Hinweis des Gesetzgebers auf ein klassisches Familienbild mit zwei Kindern, das auf VersorgungsempfängerInnen grundsätzlich nicht zutreffen würde, kann in dieser Konsequenz nicht überzeugen. Die Lebenswirklichkeit zeigt, dass VersorgungsempfängerInnen durchaus noch jüngere Kinder haben können. Die Betroffenengruppe kann gerade mit Blick auf die besonderen Altersgrenzen nicht per se als klein bezeichnet werden. An dieser Stelle sei schließlich angemerkt, dass nicht nur Familien hohe Mietkosten zu tragen haben. Auch für andere BeamtInnen (z.B. Ausbildungs- und StudienabsoventInnen der Bundesverwaltung, Nicht-Verheiratete ohne und mit Familie, Alleinerziehende) sind explodierende Wohnkosten zu einem ernst zu nehmenden Problem geworden, unabhängig von ihrem Familienstatus. Entgegen des Koalitionsvertrags, eine aktive Wohnungsfürsorge betreiben zu wollen, ist bislang diesbzgl. nicht viel

passiert. Dabei könnte ein deutlich stärkeres Engagement des Bundes beim Wohnungsbau und der Vermietung von Bestandswohnungen eine spürbare Entlastung für die Bundesbeschäftigten und den Wohnungsmarkt insgesamt bringen. In Ballungsräumen belasten Mieten insbesondere BeamtInnen in den Einstiegsämtern unverhältnismäßig. Hinzu kommt, dass häufig keine Wohnungen verfügbar sind. Eine versprochene Kompensation durch die Ausweitung der Wohnungsfürsorge fand nie statt und wurde spätestens mit der Installierung der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben ad acta gelegt. Hier ist eine Kurskorrektur dringend erforderlich. In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden, ob die Mittel der Versorgungsrücklage des Bundes nicht als Investitionen in den Wohnungsbau besser angelegt sind, als in einem höheren Aktienanteil (vgl. Ausführungen zu Artikel 9). Der DGB forderte bereits im Zuge des BesStMG einen Mietzuschuss im Sinne eines Kaufkraftausgleichs. Es wird nochmals die Forderung aufgestellt, über die Einführung solcher nachhaltigen und transparenten Zuschläge in Anbetracht der angespannten Wohnungsmärkte nachzudenken. Ggf. können die Regelungen des § 54 BBesG zum Mietzuschuss auch für das Inland Anwendung finden.

Der DGB möchte zudem auf die sozialpolitische Sprengkraft von pauschalen regionalen Ergänzungszuschlägen aufmerksam machen. Da der Zuschlag nicht auf den tatsächlichen Bedarf abstellt, sondern – orientiert an der Rechtsprechung des BVerfG – einen fiktiven Bedarf der anspruchsberechtigten BeamtInnen bzw. ihrer Kinder von vornherein festlegt, erhalten ohnehin einkommensstarke BeamtInnen auf dem Wohnungsmarkt in höherpreisigen Regionen einen zusätzlichen Vorteil bei der Wohnraumsuche.

Der DGB hält eine zeitnahe Evaluierung des regionalen Ergänzungszuschlags für notwendig.

#### **zu Nr. 15**

#### **§ 79 Übergangsregelungen aus Anlass des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2021/2022**

Derzeit sieht der Referentenentwurf gemäß § 79 Abs. 2 für Fälle, in denen die Neuregelung des Familienzuschlags ab dem 1. Januar 2021 zu einem Wegfall oder einer Verminderung des bisher bezogenen Familienzuschlags führt, eine Übergangsfrist bis längstens zum 31. Dezember 2023 vor. Dies betrachtet der DGB als zu kurz. Wünschenswert wäre ein Bestandsschutz, hilfsweise aber auf jeden Fall ein deutlich längerer Übergangszeitraum.

#### **zu Artikel 2 – Weitere Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes**

Der Referentenentwurf verzichtet, mit Verweis auf das Abstandsgebot, beim Übertragen des Tarifabschlusses auf die Anwendung des Mindestbetrags von 50 €. Die Begründung kann jedoch nicht überzeugen. Zwar sind bestehende Abstände zwischen den Besoldungsgruppen laut BVerfG Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten und dürfen nicht infolge von Einzelmaßnahmen – etwa die zeitversetzte und/oder gestufte Inkraftsetzung von Besoldungserhöhungen für Angehörige bestimmter Besoldungsgruppen – nach und nach eingeebnet werden. Doch würde ein Übertrag des Mindestbetrags dieser Maßgabe nicht grds. widersprechen. Vorliegend würde die Anwendung des Mindestbetrags, unter Berücksichtigung des Versorgungsabschlags, für die gemittelten Abstände zwischen den Besoldungsgruppen eine maximale Änderung von 0,1% ergeben. Die stärkste Veränderung eines einzelnen Abstands (A10 zu A11 Stufe 1) liegt bei 0,2%. Ein Verstoß gegen das Abstandsgebot liegt laut BVerfG in der Regel vor bei einer Abschmelzung der Abstände zwischen zwei vergleichbaren Besoldungsgruppen um mindestens 10 v.H.in den zurückliegenden fünf Jahren (2 BvL 17/09 u.a., juris, Rn. 112). Somit kann nicht davon



ausgegangen werden, dass die Anwendung des Mindestbetrags zu einem Verstoß gegen das Abstandsgebot führen würde.

Denkbar wäre alternativ eine prozentuale Einrechnung des Mindestbetrags in die linearen Entgelterhöhungen. Vergleichbar den Werten des Tarifvertrags Versorgungsbetriebe (TV-V) würde dies eine Erhöhung der Entgelte von 1,56 Prozentpunkten zum 1. April 2021 (abzüglich 0,2 Prozentpunkten für die Versorgungsrücklage) und 1,80 Prozentpunkten zum 1. April 2022 bedeuten.

Der DGB fordert den Gesetzgeber hier zu einer nachvollziehbaren Begründung auf.

Neben der Nicht-Übertragung des Mindestbetrags erfolgt zudem erneut eine Kürzung der Anpassung von Besoldung und Versorgung zum 1. April 2021 um 0,2 Prozentpunkte zur weiteren Zuführung an die Versorgungsrücklage. Die Gewährleistung der Beamtenversorgung ist originäre Aufgabe des Dienstherrn. Die Verlängerung der Beteiligung der BeamtInnen an der Finanzierung der Beamtenversorgung lehnt der DGB deshalb ab. Wir verweisen diesbzgl. zudem auf unsere Stellungnahmen aus den Vorjahren, die wir im Rahmen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen abgegeben haben.

**zu Artikel 5  
Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes  
zu Nr. 3  
§ 69n Übergangsregelung aus Anlass des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2021/2022**

Vgl. hierzu die Ausführungen zu Artikel 1 zu Nr. 15

**zu Artikel 9  
Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes**

Der zulässige Aktienanteil im Portfolio der Versorgungsrücklage des Bundes soll von bisher 20 Prozent auf 30 Prozent erhöht werden. Als Begründung wird das aktuelle Niedrigzinsumfeld genannt. In der Vergangenheit hat der DGB wiederholt die Erhöhung des zulässigen Aktienanteils kritisiert und gefordert und eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema (Teil-)Kapitaldeckung der Beamtenversorgung angemahnt. Die geplante Erhöhung des Aktienanteils lehnt der DGB ab. Der DGB fordert die politischen EntscheidungsträgerInnen auf, sich mit den zentralen Fragen auseinander zu setzen und positioniert sich zu einzelnen Aspekten der Kapitaldeckung wie folgt:

- Das Ziel der Erhöhung der Rendite durch die Ermöglichung von Investments in neue Anlageklassen ist zwangsläufig mit einer deutlichen Steigerung des Risikos verbunden. In jedem Fall geht das Risiko voll zu Lasten des Bundes bzw. des Landes, nicht zu Lasten der VersorgungsempfängerInnen, deren gesetzlicher Versorgungsanspruch dadurch unberührt bleibt.
- Wenn der Staat bei wachsenden Rücklagen mit immer mehr Kapital als Akteur auf dem Finanzmarkt auftritt, muss er makroökonomische Folgewirkungen seines Handelns berücksichtigen. Gleiches gilt für beschäftigungspolitische Nebenwirkungen staatlicher Investments.
- Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Kapitalmärkte kommen in der derzeitigen Debatte um Kapitaldeckung viel zu kurz. Mit einem höheren Aktienanteil sind

nicht zwingend höhere Renditen verbunden. Aus demografischen Gründen werden alle kapitalgedeckten Alterssicherungssysteme in Deutschland ab etwa 2030 besonders hohe Rentenzahlungen leisten müssen. Ähnlich sieht es in anderen wichtigen europäischen Volkswirtschaften wie der Schweiz, den Niederlanden, Frankreich oder Italien aus. Es ist wahrscheinlich, dass dies auch Auswirkungen auf die Preisentwicklung an den Kapitalmärkten haben wird.

- Richtlinien, mit denen unethische Investments staatlicher Akteure ausgeschlossen werden können, sind derzeit noch die Ausnahme. Investitionen in Unternehmen, die gegen internationale Normen des Arbeitsrechts und der Menschenrechte verstoßen, sind indiskutabel. Die ökologische Nachhaltigkeit unternehmerischen Handelns muss bei Investitionsentscheidungen als ein weiteres Kriterium Berücksichtigung finden.
- Die Auswirkung eines veränderten Anlageportfolios auf den Schuldenstand nach den Maastricht-Kriterien muss berücksichtigt werden. Investments in private Anlagen erhöhen den Schuldenstand nach den Maastricht-Kriterien. Ein höherer Schuldenstand verstärkt tendenziell den Spardruck im öffentlichen Dienst, was sich meist zu Lasten der Beschäftigten auswirkt, potentiell die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einschränkt und so unmittelbare negative Folgen für BürgerInnen sowie für die Wirtschaft mit sich bringt.
- Die Berichtspflichten gegenüber den Parlamenten und Beiräten bei den Sondervermögen sind einzuhalten. Zudem müssen die Anlagerichtlinien öffentlich zugänglich sein und es muss die volle Transparenz bezüglich der bestehenden Investitionen gewährleistet sein.

Im Hinblick auf die zahlreichen Kritikpunkte in Bezug auf den regionalen Ergänzungszuschlag, schlägt der DGB stattdessen vor, die Rücklagen in die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum zu investieren, der allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zur Verfügung stehen könnte. Zugleich wäre durch regelmäßige Mieteinnahmen der Rückfluss von Mitteln und Erträgen in die Rücklage gesichert.

### **Zu Artikel 15 und 16**

#### **Änderung der Erschwerniszulagenverordnung**

*Die geänderten Beträge ergeben sich durch die Übertragung der linearen Besoldungserhöhungen nach § 14 Absatz 2 BBesG um 1,2 Prozent zum 1. April 2021 bzw. um 1,8 Prozent zum 1. April 2022. Die Sonntagszuschläge sollen demnach um insgesamt 17 Cent, die Samstagzuschläge um insgesamt 5 Cent und die Nachzuschläge um insgesamt 8 Cent pro Stunde erhöht werden.*

Die Erhöhungsschritte sind absolut unzureichend und können die besonderen Erschwernisse der betroffenen Beschäftigten des Bundes nicht ausreichend abgelten. Der DGB fordert stattdessen eine deutliche Anhebung sowie eine Dynamisierung der Zulagen.

### **Zu Artikel 17**

#### **Änderung der Altersteilzeitzuschlagsverordnung**

*In § 2 Absatz 2 der Altersteilzeitzuschlagsverordnung soll die Angabe „sowie die jährliche Sonderzahlungen“ gestrichen werden.*

Das Ministerium begründet Die Änderung mit einer „Rechtsbereinigung“ aufgrund der Streichung der jährlichen Sonderzahlungen durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) vom 5. Februar 2009, welche aber in zwei Fallkonstellationen auf BeamtInnen der Telekom negative Auswirkungen



haben würde. Es wird dabei übersehen, dass es in den Fällen, in denen BeamtInnen im Bereich der Deutschen Telekom AG mit mehr als 38 Wochenarbeitsstunden tätig sind, nach wie vor einen Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung nach der Telekom-Sonderzahlungsverordnung gibt und dieser auch weiterhin bestehen bleiben soll. Ebenfalls beachtet werden muss, dass diese jährliche Sonderzahlung zudem bei der Berechnung des Altersteilzeitzuschlags nach der Telekom-Beamtenaltersteilzeitverordnung (TelekomBATZV) zu berücksichtigen ist, sie somit Auswirkungen auf die Höhe der Besoldung während der ATZ hat. Daher ist von der Streichung der Angabe „sowie die jährliche Sonderzahlungen“ in § 2 Absatz 2 der Altersteilzeitzuschlagsverordnung abzusehen.

### **Zur Begründung des Referentenentwurfs**

Der DGB regt eine Prüfung der angesetzten Beträge der PKV-Prämien in der Berechnung auf Seite 52 an. Diese erscheinen vor dem Hintergrund der jeweiligen Beihilfebemessungssätze für die entsprechenden Personen und auch mit Blick auf die Ausführungen auf Seite 53 sehr hoch.

### **Ergänzende Forderungen**

#### **Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung**

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

#### **Beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung**

Auch im Zuge der aktuellen Besoldungsanpassung kritisiert der DGB ausdrücklich den mangelnden Willen, die wöchentlichen Arbeitszeit der BundesbeamtInnen an das tarifliche Niveau anzupassen. Insbesondere für Schichtdienstleistende ist aufgrund der enormen Belastungen akuter Handlungsbedarf gegeben. Wir verweisen diesbzgl. erneut auf die in Schleswig-Holstein angewandte Regelung hin.

#### **Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage**

Der Gesetzgeber drückt mit der fehlenden Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage eine fehlende Wertschätzung gegenüber der wichtigen Arbeit der Polizei aus. Die besonderen Belastungen des Polizeiberufes wirken noch im Ruhestand nach und sollten sich deshalb auch in der Höhe der Versorgung widerspiegeln. Deshalb schlägt der DGB vor, die Polizeizulage zu einer amtszulagenähnlichen Zulage auszugestalten, die analog der Regelungen in Bayern zur Sicherheitszulage für besondere Berufsgruppen (u.a. Polizei und Verfassungsschutz) unwiderruflich, dynamisch und ruhegehaltfähig ist. (Artikel 34 Bayrisches Beamtenbesoldungsgesetz) Die Ausgestaltung zu einer amtszulagenähnlichen Zulage entspricht viel eher der Lebenswirklichkeit der Polizeizulage als die Ausgestaltung als Stellenzulage. Denn Polizei-beamtInnen erhalten die Zulage nicht temporär für die Wahrnehmung einer bestimmten Funktion, sondern unabhängig von einer konkreten funktionalen Stelle und auch bei einem funktionalen Stellenwechsel behält die Beamtin oder der Beamte stets die Zulage. Die Polizeizulage ist, anders als andere Stellenzulagen, für die gesamte Dauer des Beamtenverhältnisses berufsprägend und zahlbar. Daher ist die systematische Zuordnung zu den üblichen Stellenzulagen





nicht sachgerecht. Die Forderung nach einer amtszulagenähnlichen Zulage gilt ebenso für Mitarbeiter des Bundesamtes für Verfassungsschutz (Vorbemerkung Nr. 8 Anlage I Bundesbesoldungsgesetz) und für Beamte des Bundeskriminalamtes (Vorbemerkung Nr. 16 Anlage I Bundesbesoldungsgesetz).

### **Stellenzulage für PolizeiärztInnen**

Der DGB regt eine Stellenzulage für den ärztlichen Dienst der Bundespolizei und des Bundeskriminalamtes analog zu der Stellenzulage für Rettungsmediziner und Rettungsmedizinerinnen oder als Gebietsärzte und Gebietsärztinnen bei der Bundeswehr an. Nr. 11 Anlage I BBesG ist an dieser Stelle zu ergänzen. Der öffentliche Dienst befindet sich angesichts demografischer Faktoren in einem stetigen Konkurrenzkampf. Im Bereich des Polizeiärztlichen Dienstes ist der Stellenmangel bereits heute gravierend. Circa ein Viertel der Dienstposten für ÄrztInnen in der Bundespolizei sind nicht besetzt. Um hier Lücken zu schließen, ist ein finanzieller Anreiz unumgänglich. Zudem sind die ärztlichen Aufgaben bei Bundeswehr und Bundespolizei/Bundeskriminalamt vergleichbar.