

# Forderungen zur geplanten Dienstrechtsreform

**Die von der Bundesregierung geplante Dienstrechtsreform verzögert sich offensichtlich. Bis zum Redaktionsschluss liegen noch keine Entwürfe vor. Der dbb Bundesvorsitzende Peter Heesen erinnerte daran, dass der dbb bereits 2004 mit dem Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ einen Vorschlag für einen modernen öffentlichen Dienst mit leistungsgerechten Bezahlungs- und Karrierestrukturen unterbreitet hatte. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA hat vorsorglich ihre wesentlichen Standpunkte und Forderungen beim dbb beamtenbund und tarifunion eingebracht.**

**N**achdem die umstrittene Föderalismusreform in Kraft getreten ist, hält die Verkehrsgewerkschaft GDBA in Anbetracht der vollzogenen Verfassungsänderungen eine Dienstrechtsreform für Bundesbeamte nicht mehr für eilbedürftig. Eine Reform lässt sich nur basierend auf Vertrauen und vor allem nur mit den Beschäftigten erfolgreich umsetzen. Unabhängig davon wird eine Modernisierung des Beamtenrechts mit etwaigen weiteren Einschnitten für die Beamtenschaft strikt abgelehnt.

Deshalb ist es nach Auffassung der Verkehrsgewerkschaft GDBA vordringlich, die Maßnahmen aus der Entschließung des dbb Bundeshauptvorstands vom 8. Mai 2006 umzusetzen (wir berichteten in der Juni-Ausgabe). Die darin enthaltenen „Ziele für Nachverhandlungen“ sind nunmehr mit Nachdruck einzufordern.

Als ersten Schritt zur Anhebung der dringend nachbesserungsbedürftigen Einkommenssituation hat die Verkehrsgewerkschaft GDBA wiederholt die sofortige Umsetzung der Einmalzahlungen für Beamte sowie auch für Versorgungsempfänger durch eine Abkoppelung von der geplanten Dienstrechtsreform gefordert. Seit 2005 warten die Beamtinnen und Beamten des Bundes vergebens auf die ihnen zustehende Einkommensanpassung; die Einmalzahlungen für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst werden bereits seit 2005 gezahlt.

Stattdessen sinken die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, da die Bundesregierung die jährliche Sonderzahlung – trotz

aller Proteste – einseitig und ungerechtfertigt bis zum Jahr 2010 halbiert hat. Deshalb, und angesichts der bereits vollzogenen Kürzungen in der Versorgung, hält die Verkehrsgewerkschaft GDBA die Einbeziehung der Versorgungsempfänger unbedingt für erforderlich.

Die Ausgestaltung der beabsichtigten leistungsbezogenen Bezahlung ausschließlich als „on top-Leistung“ muss nunmehr selbstverständlich sein. Dies gilt ebenso für den Verzicht auf weitere pauschale Stellenkürzungen.

## Familienzuschlag

Die Verkehrsgewerkschaft GDBA fordert den Erhalt des Familienzuschlags, insbesondere für alle jetzigen Beamten (Aktive und Ruheständler), die anspruchsberechtigt sind. Die in dem Entwurf des früheren Strukturreformgesetzes (StruktReformG) angedachten Kürzungen wurden und werden von der Verkehrsgewerkschaft GDBA abgelehnt. Gerade für Beamte in der unteren und mittleren Bezahlungsebene hat der Familienzuschlag eine exponierte familienpolitische Bedeutung, die im Übrigen auch höchstrichterlich bestätigt wurde. Der ausdrücklich an den Familienstand anknüpfende ehgattenbezogene Bestandteil des Familienzuschlags (Verheiratetenzuschlag) besitzt in erster Linie eine soziale, nämlich familienbezogene Ausgleichsfunktion. Er dient der Förderung der Familie, dem innerfamiliären Leistungsausgleich und der Unabhängigkeit der verheirateten Beamten im Interesse der Funktionsfähigkeit des Staates. Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzu-

schlags leistet einen Beitrag zu der aus Erziehung und Betreuung von Kindern folgenden erheblichen finanziellen Belastung und darf daher von vornherein nicht zur Diskussion stehen.

## Arbeitszeit

Bezüglich der Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte fordert die Verkehrsgewerkschaft GDBA auf der Grundlage der Einführung des neuen TVöD weiterhin eine Angleichung der Arbeitszeit für die Bundesbeamten in Richtung derzeit durchschnittlich 39 Wochenstunden. Die Arbeitszeitverordnung für Beamte des Bundes (AZV) sollte sich insoweit im Wesentlichen an den mit dem Bund im TVöD vereinbarten Zeiten orientieren. Diesbezüglich ist eine Anpassung der AZV erforderlich.

## Altersteilzeit

Zu den bereits erfolgten einschränkenden Regelungen der Altersteilzeit nach § 72 b Bundesbeamtengesetz (BBG) sei an die Beschlusslage des letzten Gewerkschaftstages erinnert, wonach die seitherigen Altersteilzeitmöglichkeiten zumindest erhalten bleiben sollen. Bei den sogenannten Stellenabbau-bereichen – also auch im gesamten BEV-Bereich – konnten Einschränkungen bisher weitgehend vermieden werden (wir berichteten in der April-Ausgabe). In Ermangelung von Alternativen im Zusammenhang mit der geführten Diskussion um die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und die wirkungsgleiche Übertragung ins Beamtenrecht – welche im Übrigen angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und des sich abzeichnenden weiteren Stellenabbaus abge-

lehnt wird – fordert die Verkehrsgewerkschaft GDBA die Beibehaltung der Altersteilzeit und die Aufhebung der Befristung. Die Altersteilzeit an sich hat im Übrigen eine wichtige arbeitsmarktpolitische Bedeutung.

### Funktions- und leistungsorientierte Bezahlung

Die Bezahlung muss funktionsorientiert auf der Grundlage der ausgeübten Tätigkeit – entsprechend der Stellenbeschreibung und der darin enthaltenen Bewertung – erfolgen. Die Verkehrsgewerkschaft GDBA fordert eine Honorierung bei der Wahrnehmung höherwertiger Funktionen mit dem Ziel der daraus resultierenden Bezahlung durch Beförderung. Dadurch würde der Aspekt der „Funktionsorientierung“ aus den Reformeckpunkten umgesetzt.

Sollten Situationen auftreten, in denen sich der Anspruch auf Besoldung aus dem höherwertigen Amt (Beförderung) ausnahmsweise nicht realisieren lässt, muss in Anlehnung an die Möglichkeit der derzeitigen Gewährung von Funktionszulagen ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung, für Fälle, in denen höhere Funktionen über einen längeren Zeitraum (mehr als sechs Monate) wahrgenommen werden, eine entsprechende Zulage definitiv gewährt werden. Zielrichtung ist es, den Beschäftigten auch Perspektiven und Leistungsanreize zu eröffnen, wenn aufgrund der Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben eine Beförderung ausnahmsweise nicht möglich ist.

Ferner gehört dazu auch die Reform des Laufbahnsystems im Sinne der vom dbb entwickelten Einstiegslaufbahn. Danach gilt im Laufbahnrecht im Wesentlichen der Einstieg nach Vor- und Ausbildung oder einer anderen Art der beruflichen Qualifikation. Die weitere berufliche Entwicklung ist weitgehend leistungsorientiert und ohne die

derzeitigen Laufbahnschranken möglich. Die Karriere orientiert sich vorrangig an der wahrgenommenen Funktion und an der individuellen Leistung. In diesem Zusammenhang gewinnt der Ausbau der Fortbildung an Bedeutung. Entsprechende arbeitsplatz- und mitarbeiterbezogene Aus- und Fortbildungsangebote des Dienstherrn werden vorausgesetzt.

### Verfahren zur Leistungsbewertung

Insbesondere von der Einführung neuer transparenter Beurteilungsverfahren dürfte auch entscheidend die Akzeptanz mit Blick auf eine leistungsgerechte Bezahlung abhängen. Dafür sollten bestimmte Rahmenvorgaben festgeschrieben werden, zum Beispiel objektive und nachvollziehbare Bewertungskriterien, Bewertungsintervall von längstens zwei Jahren. Leistungsanforderungen sind gemeinsam mit den Mitarbeitern – zusammen mit der Personalvertretung – zu entwickeln, die Einrichtung einer Schiedsstelle für Konfliktlösungen wird ebenfalls gefordert. Die Einführung der neuen Verfahren zur Leistungsbewertung muss vor Beginn der leistungsorientierten Bezahlung erfolgen.

### Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit

Die geltenden Regelungen dürfen nicht weiter verschärft werden. Die Möglichkeiten der anderweitigen Verwendung sind bereits ausgeschöpft. Die dem Grunde nach für beide Seiten sinnvolle Möglichkeit eines Antrages des Beamten auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (gemäß § 43 Abs. 1 BBG) muss erhalten bleiben; die im ursprünglichen Entwurf des Strukturreformgesetzes vorgesehene Streichung hält die Verkehrsgewerkschaft GDBA für überflüssig. Der Vorteil liegt in der erheblichen Abkürzung und Vereinfachung des Verfahrensablaufs, welcher von Seiten des Dienstherrn, gerade aus Kostengründen, immer wieder

gefordert wurde. Die materiellen Anforderungen an die Dienstunfähigkeit werden nämlich davon nicht berührt.

### Begrenzte Dienstfähigkeit

Die Regelung basiert nach Ansicht der Verkehrsgewerkschaft GDBA nicht auf dem Beamtenrecht im traditionellen Sinne. Es stellt sich damit die Frage, ob sie mit Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG), in dem die Grundsätze des Berufsbeamtentums in der Verfassung verankert sind, überhaupt konform geht. Einiges spricht dafür, dass es mit der verfassungsrechtlich garantierten Alimentationspflicht nicht vereinbar ist, den Beamten gegen seinen Willen auf Teilzeitbeschäftigung und finanziell auf die erdiente Versorgung zu setzen. Ungeachtet dessen dürfte nach Auffassung der Verkehrsgewerkschaft GDBA eine Regelung ohne eine ergänzende Besoldungsleistung in hohem Maße verfassungswidrig sein.

### Einstweiliger Ruhestand

Die geltenden Regelungen sind nach Auffassung der Verkehrsgewerkschaft GDBA reformbedürftig. Gerade mit Blick auf die ausgeweiteten Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung der Beamtinnen und Beamten sollten auch für den betroffenen Personenkreis solche Möglichkeiten unbedingt Priorität haben. Ein dauerhaftes Festhalten an den bisherigen großzügigen Regelungen erscheint daher keinesfalls mehr zeitgemäß.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es der Verkehrsgewerkschaft GDBA und deren Mitgliedern darauf ankommt, dass eine Dienstrechtsreform nicht (wieder) zu Lasten der Beschäftigten geht. Hierzu gehört auch ein umfassender Bestandsschutz für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten sowie für Versorgungsempfänger. j.m.

Fortsetzung von Seite 15

## Verfall von Erholungsurlaub für Bundesbeamte

Treten also nach der Urlaubsgenehmigung entsprechende dienstliche Umstände ein, die die Anwesenheit des Beamten oder der Beamtin erfordern, so müsste im Extremfall sogar bereits angetretener Urlaub abgebrochen werden. Auch dies ändert dann nichts an der genannten Ausschlussfrist.

### Urlaub ansparen zur Kinderbetreuung

An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Erholungsurlaubsverordnung seit April 1997 auch die Möglichkeit vorsieht, auf Antrag einen Teil des Urlaubs, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, zur Kinderbetreuung anzusparen. Dies ist möglich, solange für mindestens ein Kind unter 12 Jahren die Personensorge zusteht. Der Beamte kann das Ansparen von noch zustehenden Urlaubstagen auch noch nach Ablauf des Urlaubsjahres beantragen. Allerdings muss dies wegen der genannten Verfallsfrist bis spätestens 30. September des Folgejahres geschehen. Auch hier gilt, dass dienstliche Belange bei der Urlaubsgewährung zu berücksichtigen sind. Einzelheiten dazu sind in § 7a EUrlV geregelt.

Die Anwendung von eventuellen tariflichen Regelungen im DB-Konzern kann nicht zu einer anderen Interpretation für die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten führen. Für diese sind die beamtenrechtlichen Bestimmungen der Erholungsurlaubsverordnung maßgebend.

j.m.