

DURCH BOTEN!

An die
Senatsverwaltung für Inneres und Sport
Herrn Staatssekretär Ulrich Freise
Klosterstraße 47

10179 Berlin

Berlin, 19. Januar 2011

**Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungsneuregelung und zur Überleitung und Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes für das Land Berlin (BerlBesNG)
- Stand 23. 12. 2010 -**

**Beteiligung nach § 53 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
(Schreiben vom 29. Dezember 2010 – eingegangen am 3. Januar 2011 –)**

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,
sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem übersandten Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungsneuregelung und zur Überleitung und Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes für das Land Berlin (BerlBesNG) nehmen wir nach § 53 BeamtStG im Folgenden – vorläufig - Stellung.

Zum Beteiligungsverfahren:

Die erklärte Vorläufigkeit der Stellungnahme ist bedingt durch die äußerst kurze Frist zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens. Innerhalb der gesetzten Frist - ab Eingang des Gesetzentwurfs - von etwas mehr als zwei Wochen konnten nicht alle satzungsgemäß zuständigen Gremien des dbb berlin abschließend oder überhaupt noch nicht beraten. Es wird bezweifelt, ob wegen der sehr kurzen Frist die Ordnungsmäßigkeit des Beteiligungsverfahrens gegeben ist. Da seit Längerem immer wieder derartige kurze Fristsetzungen erfolgen, wird eine gerichtliche Überprüfung Ihrer Verfahrensweisen in Erwägung gezogen werden. Eine Problematisierung bei Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionen des Abgeordnetenhauses ist vorgesehen, die von Ihnen zeitgleich mit den Spitzenorganisationen über das Gesetzesvorhaben unterrichtet worden sind.

Grundsätzliches:

Mit dem Gesetzentwurf wird die nach der sogenannten Föderalismusreform I aus dem Jahre 2006 neu gestaltete Rechtslage für Beamtinnen und Beamte des Landes Berlin umgesetzt und einige Vorschriften des alten – damals bundeseinheitlichen -Besoldungsrechts durch das Land Berlin neu geregelt.

Allerdings versäumt es das Land Berlin, von seiner Gesetzgebungskompetenz umfassend Gebrauch zu machen und tatsächlich ein umfassendes neues und modernes Besoldungsrecht zu schaffen, geschweige denn die bereits verfassungsrechtlich bedenklichen Besoldungsrückstände nachzubessern. Damit wird den Richtlinien der Regierungspolitik des Regierenden Bürgermeisters für 2006 bis 2011 nicht entsprochen. In den Richtlinien ist ausgeführt: „Die Reform des Besoldungsrechts soll zu einem gerechten, leistungsbezogenen Besoldungssystem führen.“

Vielmehr beschränkt sich die Neuregelung auf wenige, wenn auch zentrale Vorschriften des Besoldungsrechts, die erfreulicherweise weitgehend den Regelungen des Bundes folgen, wie sie durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz gestaltet worden sind. Damit wird der im Zusammenhang mit der sogenannte Föderalismusreform I betonte Ansatz, bundesweite Mobilität auch im öffentlichen Dienst zu erhalten, zumindest in Teilen umgesetzt und die Möglichkeit vorbehalten, hier später eine weitergehende Harmonisierung mit dem Bereich des Bundes zu erreichen. Dies wird vom dbb berlin anerkannt.

Der dbb berlin bemerkt ausdrücklich, dass zu den in der allgemeinen Begründung des Entwurfs angekündigten zukünftigen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Ämterstrukturreform und Einführung einer analytischen Dienstpostenbewertung) zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Regelungen vorgeschlagen worden sind, zu denen eine Stellungnahme abgegeben werden könnte.

Aus besoldungs- und versorgungsrechtlicher Sicht werden nachfolgend einige Anmerkungen gegeben. Sie basieren auf dem Stand 23. Dezember 2010.

Zu Artikel I

Gesetz zur Überleitung des Bundesbesoldungsrechtes und Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Senat von Berlin mit dem vorgelegten Entwurf im Wesentlichen das bis zum 31. August 2006 bundeseinheitliche Bundesbesoldungsrecht, das Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, das Zweite Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern sowie die aufgrund des Bundesbesoldungsgesetzes erlassenen Verordnungen des Bundes in ihrer am 31. August 2006 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels 1 § 2 des Besoldungsneuordnungsgesetzes für das Land Berlin sowie des Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin 2010/2011 in Landesrecht überführt.

Inhaltlich werden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen, vielmehr sollen die gesetzestechnischen Voraussetzungen für besoldungsrechtliche Änderungen vorgenommen werden. Der dbb berlin bedauert, dass der Senat die ihm eingeräumte Gesetzgebungskompetenz nach über vier Jahren ausschließlich dazu nutzt, gesetzestechnisch dringend notwendige Überführungen bzw. Änderungen zu regeln, ohne dringend Fortentwicklungen und Verbesserungen im Besoldungsrecht für die Berliner Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter vorzunehmen.

Der dbb berlin fordert zum wiederholten Male die bereits angekündigte Vorlage des Entwurfs für ein neues Landesbesoldungsgesetz nachdrücklich ein. Die Vorarbeiten sind um die Jahreswende 2009/2010 auch unter Beteiligung des dbb berlin in einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe abgeschlossen worden. Es ist unverständlich, dass auch das jetzt betriebene Gesetzesvorhaben nicht bereits den Entwurf eines Landesbesoldungsgesetzes enthält. Die verbleibende Zeit der laufenden Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses von Berlin wird ausreichen, um ein neues Landesbesoldungsgesetz zu verabschieden. Der dbb berlin bedauert dies sehr.

Das Land Berlin hat es in den vergangenen sieben Jahren versäumt, seine gesetzgeberischen Kompetenzen im Besoldungsrecht zu nutzen, obwohl gerade der Berliner Senat wesentlich zur Zerschlagung der Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Bereich des Besoldungsrechts beigetragen hat.

Nach dem Abschluss des Angleichungstarifvertrages mit der Heranführung der Entgelte der Tarifbeschäftigten an das Entgeltniveau der Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL – bis Ende 2017 fehlt eine dem entsprechende Initiative des Senats für die Beamtinnen und Beamten.

Der dbb berlin vermisst im Übrigen Regelungen über den Erhalt der Spitzenämter zum Zeitpunkt der Neuordnung der Laufbahngruppen. Wie überhaupt die Auswirkungen des geplanten neuen Laufbahngesetzes nicht berücksichtigt worden sind.

Inhaltlich ist der Gesetzentwurf durch die Änderung der Grundgehaltsstruktur - weg vom bisher geltenden Senioritätsprinzip hin zum Aufstieg nach Erfahrungszeit und Leistung - geprägt, wobei die Änderungen weitgehend den neuen bundesrechtlichen Regelungen folgen.

Die Umstellung auf ein neues Achtstufenmodell nach Erfahrungszeiten wird vom dbb berlin begrüßt, da es die Umsetzung der EU-Richtlinien 200/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Berliner Besoldungsrecht bedeutet.

Zu kritisieren ist, dass mit der Beibehaltung des derzeitigen Besoldungsniveaus die in den letzten sechs Jahren entstandenen gravierenden Besoldungsrückstände festgeschrieben und in den ausgewiesenen Tabellen manifestiert werden.

Dies ist eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung der Berliner Beamtinnen und Beamten und führt langfristig zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen des Landes gegenüber dem Bund, den übrigen Ländern im Allgemeinen und im direkten Umfeld im Besonderen um die dringend benötigten Nachwuchskräfte.

Zudem führen die neuen Besoldungstabellen zu einer klaren Umverteilung des Lebenseinkommens auf die höchstmöglichen Erfahrungszeiten Dienstzeit, ohne dass dabei berücksichtigt wird, dass das Land Berlin nicht nur Beamtinnen und Beamte beschäftigt, die lange Dienst- und damit Erfahrungszeiten erreichen, sondern dringend auch auf Quereinsteigerinnen bzw. -einsteiger angewiesen ist - und angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten immer stärker sein wird -. Für diese Bewerberinnen und Bewerber wird der öffentliche Dienst mit der neuen Tabellenstruktur finanziell unattraktiver, insbesondere wenn man neben der Tabellenstruktur auch die Regelungen zur Anerkennung von Vordienstzeiten betrachtet.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu § 1 Überleitung des Bundesbesoldungsrechtes

Zu Nr. 2

Der dbb berlin begrüßt die Klarstellung, dass diejenigen besoldungsrechtlichen Bestimmungen, die sich auf das Bestehen oder frühere Bestehen einer Ehe beziehen, auf das Bestehen oder frühere Bestehen einer Eingetragenen Lebenspartnerschaft ab dem 3. Dezember 2003 sinngemäß anzuwenden sind. Dies entspricht dem Gesetz vom 3. Juli 2008 (GVBl. 16, 174), mit dem im Land Berlin eine Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Ehepartnern erfolgte. Auf den zwischenzeitlich vorgelegten Entwurf für ein 26. Besoldungsänderungsgesetz

durch die Senatorin für Integration, Soziales und Arbeit – so zur rückbezüglichen Einbeziehung ab dem Jahre 2003 – ist gesondert in einer Stellungnahme nach eingegangen worden.

Zu Nr. 3

§ 1 b LBesG sieht die Überleitung der durch Bundesrecht geregelten besoldungsrechtlichen Bestimmung in der am 31. August 2006 geltenden Fassung nach Maßgabe des Artikels I § 2 dieses Gesetzes sowie des Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin 2010/2011 in Landesrecht vor. Zudem sind zahlreiche Ausnahmevorschriften benannt, deren Überleitung nach Inkrafttreten der Föderalismusreform im Widerspruch zu geltendem Landesrecht stünde.

Die Regelung zeigt deutlich, dass durch eine schlichte Überleitung eines eingefrorenen Rechtes eine eigenständige und verständliche Regelung kaum geschaffen werden kann. Durch die zahlreichen Ausnahmeregelungen ist ein Nachvollzug des geltenden Rechtes kaum möglich, zumal noch unterschiedliche gesetzliche Regelungen in Bezug genommen werden.

Verständlicher wäre gewesen, eine Neufassung des Berliner Besoldungsrechts zu schaffen, indem die „alten“ bundesrechtlichen Regelungen übernommen und die notwendigen landesrechtlichen Änderungen aufgenommen werden. Dies hätte zu mehr Transparenz und einer besseren Handhabbarkeit beigetragen und späteren Änderungen einzelner Vorschriften auch nicht entgegen gestanden. Dies gilt umso mehr, als dass mit einer Neuregelung des Besoldungsrechts angesichts der bereits verstrichenen vier Jahre wohl in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist.

Gleiches gilt auch für die Bezugnahme auf die aufgrund des Bundesbesoldungsgesetzes erlassenen Verordnungen des Bundes in ihrer am 31. August 2006 geltenden Fassung.

Zu berücksichtigen ist, dass diese Fassungen den Beamtinnen und Beamten jetzt nur noch eingeschränkt zugänglich sind und daher eine Transparenz kaum noch besteht.

Bedauerlich ist auch, dass lediglich eine Übernahme des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 1./6. Mai 2002 erfolgt, ohne dass dringend notwendige Änderungen – insbesondere was die seit Jahren eingefrorenen Beträge betrifft – überhaupt nur in Erwägung gezogen geschweige denn vorgenommen werden.

Es wird angeregt, dass die Änderungen bei der Zuordnung der Ämter der Lehrkräfte nach den Verwaltungsvorschriften über die Zuordnung des Bildungssenators in die Besoldungsordnung A aufgenommen werden.

Besonders ist dabei zu regeln, dass Lehrerinnen und Lehrer, die einen Masterstudiengang absolviert und die Erste Staatsprüfung abgelegt haben, wie Lehrkräfte mit fachwissenschaftlicher Ausbildung von mindestens acht Semestern Dauer in zwei Fächern, wenn sich die Lehrbefähigung auf Grund-, Haupt- und Realschulen erstreckt, bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung, weiterhin mit ihrem Amt der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet werden. Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung stuft diese Lehrkräfte seit Schuljahresbeginn 2010/2011 nach Besoldungsgruppe A 12 ein. Das Land Berlin hat, wenn unserer Forderung nicht entsprochen wird, wieder ein negatives Signal für künftige Bewerberinnen und Bewerber gesetzt.

Zu Nrn. 5, 6 und 7

Hier wird die für das „Besoldungsrecht zuständige Senatsverwaltung“ genannt. Wir gehen weiterhin davon aus, dass dies die Senatsverwaltung für Inneres und Sport und nicht die Senatsverwaltung für Finanzen ist.

Zu Nr. 8

Der dbb berlin begrüßt die Neufassung des § 10 mit der ausdrücklich geregelten Bekanntmachung der jeweils geltenden Sätze durch die zuständige Senatsverwaltung.

Mit dieser Bekanntmachungsverpflichtung wird eine Transparenz und Klarheit geschaffen und jeglichen Differenzen – z. B. durch unterschiedliche Handhabung von Rundungsregelungen bei linearen Veränderungen – entgegengewirkt.

Zu § 2 Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften

Zu Nr. 1 Bemessung des Grundgehaltes

Mit § 2 der Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften beabsichtigt auch das Land Berlin eine Abkehr von dem bisherigen System des Aufstiegs im Grundgehalt nach Dienstaltersstufen hin zu Erfahrungsstufen.

§ 27 enthält eine Neuregelung des Grundgehaltes und die Abkehr von dem bisherigen Prinzip des Besoldungsdienstalters und des Aufstiegs in den Dienstaltersstufen nach einem Zwei-, Drei- und Vierjahresrhythmus.

Der dbb berlin erkennt an, dass durch die gestufte Ausgestaltung der Berücksichtigung der Berufserfahrung in 2-jährigen, dann 3-jährigen und schließlich 4-jährigen Intervallen (2-3-3-3-4-4-4) ein Anwachsen der Besoldung erfolgt. Damit wird die Attraktivität des Berufsbeamten­tums für jüngere Beamte und Bewerber durch einen schnelleren Anstieg der Besoldung im frühen und mittleren Berufsleben erhalten und auch die sich fortsetzende und vertiefende Berufserfahrung mit zunehmenden Berufsjahren und nicht allein aus einem höheren Lebensalter honoriert. Ein frühzeitiger Einstieg in den öffentlichen Dienst wird damit insgesamt belohnt. Auch wird die „Links- und Rechtbündigkeit“ der Tabelle – und damit das gleichmäßige Durchlaufen in allen Besoldungsgruppen nach gleicher Erfahrungszeit im Regelfall in 23 Erfahrungsjahren – ausdrücklich als notwendige und Diskriminierungen nach Bildung und Alter vermeidende Weiterentwicklung ausdrücklich positiv bewertet.

Mit der Beibehaltung des Basisbesoldungsniveaus – über veränderte Stufen aber unverändertem Eingangs- und Endamt – erfolgt **grundsätzlich** keine Einkommenskürzung im Lebenszeiteinkommen, was für den dbb berlin unabdingbare Voraussetzung aller Weiterentwicklungen ist. Für lebensjüngere Beamte, die sich frühzeitig für den öffentlichen Dienst entscheiden, erfolgen schnellere Besoldungszuwächse, sodass für diese der öffentliche Dienst zunächst attraktiver ausgestaltet wird.

Für lebensältere Beamtinnen und Beamte, die erst später dem öffentlichen Dienst beitreten, können jedoch durch die neue Tabelle Einbußen entstehen, auch wenn der Beitritt zum öffentlichen Dienst ggf. auf Umständen beruht, die von dem Bewerber bzw. der Bewerberin nicht verschuldet wurden. Dies gilt sowohl für Quereinsteiger bzw. Quereinsteiger aber auch und insbesondere für diejenigen Beamten bzw. Beamtinnen, die aufgrund der Voraussetzung für den Zugang zum öffentlichen Dienst, einen anderen Beruf erlernen und in diesem tätig waren.

Diese Nachteile werden auch nicht durch die Anerkennung von Vordienstzeiten in § 28 ausgeglichen, da dort vielfach nur „Kann-Regelungen“ aufgenommen wurden. Angesichts der bekannten Sparpolitik ist davon auszugehen, dass von diesen „Kann-Regelungen“ nur sehr restriktiv Gebrauch gemacht wird.

Positiv bewertet der dbb berlin, dass das Land Berlin im Gegensatz zu einigen anderen Ländern an der Regelung der Gewährung von Leistungsstufen festhält. Zwar kann und darf dies keinesfalls das Instrument der Beförderung ersetzen oder verdrängen, jedoch im Einzelfall eine dringend notwendige Motivation besonders leistungsstarker Mitarbeiter und damit eine Anerkennung von herausragender Arbeit bedeuten. Zu kritisieren ist jedoch die Quotierung auf 15 vom Hundert, da eine Leistungsanerkennung aufgrund der tatsächlich erbrachten Leistung erfolgen muss und nicht an einer Quote scheitern darf.

Richtig ist zudem die Regelung, dass das Aufsteigen in den Stufen bei anforderungsgerechter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeit) „automatisch“ erfolgt, ohne dass es einer ausdrücklichen Feststellung bedarf. Dies führt zur Verwaltungsvereinfachung, ohne dass der Vorgesetzte von seiner Verpflichtung zur Überprüfung der Leistung entbunden wird.

Der dbb berlin kritisiert jedoch, dass der vorgelegte Gesetzentwurf - im Gegensatz zum Bund - keine Regelungen für das Anhalten in den Stufen enthält. Verwiesen wird lediglich auf eine Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung, was keinesfalls ausreichend ist. Der dbb berlin fordert daher dringend die Aufnahme von Kriterien (Inhalt, Zweck und Ausmaß), die das Anhalten in den Stufen dem Grunde nach regeln.

Nicht akzeptabel ist jedoch die Regelung, dass die nächst höhere Stufe erst nach Ablauf eines Jahres als Grundgehalt festgesetzt werden darf, wenn in diesem Zeitraum anforderungsgerechte Leistungen erbracht wurden. Der Zeitraum ist auf jeden Fall zu lang bemessen, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass keine Regelung für den Zeitraum der nicht erbrachten durchschnittlichen Leistungen festgesetzt wurde.

Der dbb berlin fordert zudem, dass auch das Nachholen der Zeit der Hemmung in das Gesetz aufgenommen wird. Dem Beamten bzw. der Beamtin muss die Möglichkeit eingeräumt werden, durch herausragende Leistungen die Zeit seiner „Schlechtleistung“ und damit auch den späteren Stufenaufstieg wieder auszugleichen.

Abschließend wird auch die Regelung des Absatzes 6 als rechtswidrig zurückgewiesen. Diese Regelung legt fest, dass auch in den Fällen, in denen ein Disziplinarverfahren nicht durch Entfernung aus dem Dienst oder Entlassung auf Antrag des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung endet, gleichwohl der Anspruch auch für die Zeit des Ruhens erlischt. Diese Regelung hätte zur Folge, dass der Beamte in allen Fällen eines Disziplinarverfahrens keinen Stufenaufstieg erreicht, gleich, wie das Verfahren ausgeht. Der Beamte würde dadurch entweder mehrfach bestraft (Stufenaufstieg ruht und Disziplinarstrafe) oder auch in den Fällen, in denen das Disziplinarverfahren die Unschuld des Beamten ergibt (Stufenaufstieg ruht).

Eine solche gesetzliche Regelung ist jedoch nicht zulässig, da allein im Disziplinarverfahren entsprechende Strafen verhängt werden können, nicht jedoch im Rahmen des Besoldungsrechts.

Diese Regelung entspricht auch nicht den ursprünglichen Regelungen des § 27 Abs. 6 BBesG a.F., da dieser das Nachholen in den Stufen vorsieht – ebenso wie die neue Regelung des Bundes.

Daher ist dringend eine Übernahme der neuen bundesrechtlichen Regelung geboten.

Zu Nr. 2 Berücksichtigungsfähige Zeit

Mit der Neuregelung des § 28 wird das bisherige Recht des Besoldungsdienstalters abgelöst. In § 28 neu werden nunmehr ausdrücklich die Erfahrungszeiten normiert, die sowohl bei der ers-

ten Stufenzuordnung als auch bei dem Aufstieg in den Stufen anerkannt werden bzw. die Zeiten genannt, die die Stufenzuordnung/den Stufenaufstieg nicht verzögern.

Zu diesen Zeiten zählen insbesondere hauptberufliche Tätigkeiten, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zur Laufbahn sind, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden.

Die Anerkennung sämtlicher hauptberuflichen Tätigkeiten – also Zeiten im Beamten- oder Angestelltenverhältnis bei einem in § 29 genannten öffentlich-rechtlichen Dienstherrn – wird ausdrücklich begrüßt, da sie zur Transparenz und Verwaltungsvereinfachung beiträgt und den gewünschten Austausch von Beamten zwischen den Ländern fördert. Sie entspricht auch den übrigen landesrechtlichen Regelungen. Für jede Beamtin bzw. jeden Beamten ist ersichtlich, dass ihre bzw. seine gewonnene berufliche Erfahrung in sämtlichen Ämtern anerkannt und besoldungsrechtlich berücksichtigt wird.

Der dbb berlin regt an, dass die in dem Entwurf zu § 28 Absatz 1 Satz 1 angeführte Begründung dem Wortlaut des Gesetzentwurfes angepasst wird. Ein Abstellen auf die Gleichwertigkeit der Tätigkeit in der Begründung ist mit dem Wortlaut des Gesetzentwurfes nicht in Übereinstimmung zu bringen. Dagegen wird die Klarstellung des Begriffs der „Hauptberuflichkeit“ ausdrücklich begrüßt.

Positiv bewertet wird auch die „Kann-Regelung“ zur Anerkennung „weiterer Zeiten“. In der Praxis muss zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für berufserfahrene externe Einsteiger die Anerkennung jedoch zwingend sein.

Grundsätzlich positiv ist auch zu bewerten, dass Zeiten einer Kinderbetreuung oder der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen anerkannt werden. Der dafür angesetzte Zeitraum von einem Jahr ist jedoch zu kurz bemessen. Der dbb berlin fordert die Anerkennung eines Zeitraums von drei Jahren, da dieser auch den übrigen gesetzlichen Regelungen – wie z.B. Erziehungszeiten – oder Absatz 2 Nr. 1 und 2 – entspricht.

Der nunmehr vorgelegte Entwurf ist jedoch insofern nicht akzeptabel, als dass Zeiten, die Voraussetzung für die Zulassung zu einer Laufbahn sind, nur anerkannt werden können, soweit diese für die Verwendung förderlich sind und nicht im öffentlichen Dienst erbracht werden. Der dbb berlin fordert, dass förderliche Zeiten anerkannt werden müssen. Dies ist gerade für die dringend notwendige Gewinnung externer Bewerberinnen und Bewerber oder für bestimmte Berufszweige unabdingbar.

Der dbb berlin lehnt auch die in Absatz 4 geplante Regelung als diskriminierend ab. Danach sollen in Teilzeit erbrachte Zeiten nach Nr. 1 auch nur entsprechend der erbrachten Teilzeitbeschäftigung als Erfahrungszeiten anerkannt werden. Dies stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar, da unstreitig von dieser Regelung wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen sind.

Artikel II

Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz (BerlBesÜG)

Richtigerweise erfolgt die betragsmäßige Überleitung grundsätzlich durch Zuordnung zu der entsprechenden Besoldungsgruppe und Stufe – bzw. bei Fehlen einer treffgenauen Zuordnung – mit dem nächsthöheren Betrag. Dies stellt eine sachgerechte, nachvollziehbare und akzeptanzfördernde Regelung dar. Ebenso wie bei anderen Gesetzgebern werden die Fälle der Beurlaubung der Elternzeit, des Mutterschutzes etc. dadurch gelöst, dass fiktiv eine Zurückholung

aus dem Urlaub/Befreiung stattfindet, um dann zum Stichtag eine sachgerechte Überleitung zu bewerkstelligen. Dies ist folgerichtig und wird vom dbb berlin ausdrücklich anerkannt.

Positiv ist anzuerkennen, dass der Umstand des willkürlichen Eintritts des Überleitungstages – und damit der jeweils konkret individuell unterschiedliche Dauer der Restlaufzeit zur nächsten Stufe – nicht zu Lasten der Übergeleiteten erfolgt. Um diesen Umstand zu vermeiden, findet eine Anrechnung der bereits in der Stufe stattgefundenen Zeit statt. Dies ist sachgerecht – ebenso wie die Einbeziehung von Beurlaubungen - um auch in diesen Fällen ein zufälliges Auseinanderfallen zu vermeiden.

Zu Artikel IV Gesetz zur Überleitung und Änderung des Beamtenversorgungsrechts

Allgemein:

Der dbb berlin verweist zunächst im Hinblick auf die in diesem Artikel enthaltenen Aspekte, welche bereits inhaltlich identisch in Artikel IV des zuvor eingeführten Entwurfs eines Zweites Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (2. DRÄndG) enthalten waren, auf die zu diesem Gesetz zuvor ergangene Stellungnahme.

In Bezug auf die Berücksichtigung und Umsetzung der durch den dbb berlin in der Stellungnahme zum 2. DRÄndG angeregten Änderungen durch den vorliegenden Entwurf sind einerseits die Klarstellung der Verweisungen auf das seit 31. August 2006 geänderte Landesrecht und andererseits die gesetzliche Umsetzung der jüngsten Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte zum Beamtenversorgungsrecht uneingeschränkt zu begrüßen.

Zu Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 8 a (§ 14 LBeamtVG)

Die versorgungsrechtlichen Folgerungen aus der im Landesbeamtengesetz neu vorgesehenen besonderen Altersgrenze des vollendeten 60. Lebensjahres für Beamtinnen und Beamte, welche den sogenannten Personalüberhangkräften zuzurechnen sind, können vom dbb berlin – isoliert und losgelöst von der grundsätzlich als sehr problematisch zu bewertenden Personalpolitik und -verwendung durch den Senat – mitgetragen werden.

Die Begrenzung des maximalen Versorgungsabschlags auf 10,8 v. H. der Versorgungsbezüge auch für diesen Personenkreis stellt diesen somit im Hinblick auf die Regelungen und Auswirkungen des § 14 Abs. 3 LBeamtVG mit denjenigen Beamtinnen und Beamten gleich, welche auf Antrag bei Schwerbehinderung in den Ruhestand treten. Das ist eine Regelung, welche den betroffenen Beamten – vorausgesetzt, dass zugleich das dienstliche Interesse gegeben ist – eine finanziell annehmbare Möglichkeit des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zu eröffnen geeignet ist.

Darauf hinweisen möchte der dbb berlin in diesem Zusammenhang, dass die Eröffnung eines vorzeitigen Ruhestandes für Beamtinnen und Beamte aus dem sogenannten Personalüberhang zu Auswirkungen auf das statistisch festgestellte durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der Berliner Beamten kommt. Daraus folgt dann jedoch auch zugleich die politische Verpflichtung des Senats und der ihn tragenden Fraktionen, diese Auswirkungen als „politisch gewollt“ zu rechtfertigen und zu vertreten und nicht – wie bei den in jüngerer Vergangenheit auftretenden Debatten zu sogenannten Frühstpensionierungen – gegenüber der Öffentlichkeit die alleinigen Gründe dieser Entwicklung bei der Dienstauffassung der Berliner Beamtenschaft und den grundsätzlichen Strukturen des Berufsbeamtentums zu suchen.

Nr. 12 (§ 50 e LBeamtVG)

Die Anpassung der Vorschrift an die sich verändernde Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird als folgerichtig und sinnvoll begrüßt.

Es wird um Gespräch nach § 83 LBG gebeten.

Mit freundlichen Grüßen
Joachim Jetschmann
Landesvorsitzender