

Rückfall in Kleinstaaterei in vollem Gange



Elke Baumann

Im Rahmen der sogenannten Föderalismusreform I trat am 1.9.2006 eine Änderung des Grundgesetzes in Kraft.. Damit ging eine weitgehende Regelungskompetenz vom Bund auf die Länder über. Die Grundgesetzänderung wurde von den Gewerkschaften stark kritisiert, denn durch den entstehenden Konkurrenzkampf unter den Ländern sind besonders die Beamtinnen und Beamten betroffen, da die Gesetzgebungskompetenz für das Besoldungs-, Versorgungs- und Laufbahnrecht vollständig auf die Länder übertragen wurde.

An die Stelle des bisherigen Beamtenrechtsrahmengesetzes trat am 1. April 2009 das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern –Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) [http://www.beamten-informationen.de/beamtenstatusgesetz uebersicht](http://www.beamten-informationen.de/beamtenstatusgesetz_uebersicht) . Darin sollte der Bund die beamtenrechtlichen Grundstrukturen festlegen, um eine einheitliche Anwendung des Dienstrechts zu gewährleisten. Von der Befugnis „Statusrechte und -pflichten“ für die Landes- und Kommunalbeamten zu regeln, macht der Bund allerdings nur sparsam Gebrauch. Kaum eine Regelung ist erschöpfend. Den Ländern werden überall weitgehende Spielräume zur Ausgestaltung eingeräumt. Bestes Beispiel ist die Altersgrenzenregelung: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit treten nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand“, heißt es vielsagend in § 26. Die Regelaltersgrenze selbst wird aber von den einzelnen Bundesländern festgelegt. (Sie liegt bei Beamtinnen und Beamten in Bremen zurzeit noch bei 65 Jahren. Doch auch hier sind demnächst Änderungen geplant.)

Knackpunkt Versorgungsausgleich

Bereits bei der Erstellung des Beamtenstatusgesetzes zeigte sich, dass die Befürchtungen der Gewerkschaften berechtigt waren. Bis zuletzt gab es Gerangel um die Zuständigkeit in beamtenrechtlichen Angelegenheiten zwischen Bund und Ländern sowie den Ländern untereinander. Letztlich verständigte sich der Vermittlungsausschuss auf die Regelungskompetenz des Bundes bei länderübergreifenden Maßnahmen (z.B. Wechsel von Dienstherr und -ort sowie Versorgungslastenausgleich unter den Dienstherrn). Da der Bundesrat aber einer Regelung über den Versorgungslastenausgleich im Beamtenstatusgesetz die Zustimmung schließlich verweigerte, soll nun ein Staatsvertrag zwischen dem Bund und den Ländern untereinander das Problem der Teilung der Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln lösen. Jedes einzelne Land muss den Staatsvertrag unterzeichnen und anschließend auch ratifizieren. Aber was passiert, wenn nicht jedes Land mitmacht oder den Vertrag wieder kündigt?

Während nach altem Recht bei Eintritt in den Ruhestand beide Dienstherrn anteilig die Versorgung zu tragen hatten, ist nun geplant, dass die „Versorgungslastenteilung“ durch Zahlung einer pauschalierenden Abfindung des abgehenden Dienstherrn an den aufnehmenden Dienstherrn innerhalb

von sechs Monaten nach dem Wechsel erfolgt. Die Abfindung berechnet sich aus den Dienstbezügen, der Dienstzeit und einem Bemessungssatz:

$$\text{ruhegehaltfähige Dienstbezüge} \times \text{ruhegehaltfähige Dienstzeit} \\ \times \text{Bemessungssatz}$$

Der Bemessungssatz beträgt

- bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres 15%,
- bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres 20% sowie
- bis nach Vollendung des 50. Lebensjahres 25%.

Beispielrechnung für eine Beamtin (Einstiegsalter 27) mit durchschnittlichen Dienstbezügen von 3.800 €

Lebensalter zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels	Dienstzeit in Monaten	Ablösesumme in €
40	156	118.560
50	276	262.200
60	396	376.200

Der DGB kritisiert die im Staatsvertrag vorgesehenen Regelungen, weil sie die Mobilität der Beamtinnen und Beamten einschränkt: „Sie könnten vielmehr dazu führen, dass die Dienstherrn die Zustimmung zu einer Versetzung künftig noch häufiger verweigern, als bisher, weil sie sich durch die Festlegung der Kosten sofort und übermäßig belastet sehen. Zwar sollen die Dienstherrn die Zustimmung zur Versetzung nur aus dienstlichen, nicht aber fiskalischen Gründen verweigern dürfen. Dabei handelt es sich aber allenfalls um ein Placebo, weil die dienstlichen Gründe im Zweifel konstruiert werden. Gerade dort, wo die schlechtesten Arbeitsbedingungen bestehen, herrscht der größte Mangel an Fachkräften. Dies ist eine Folge der Föderalismusreform, die jetzt durch restriktive Maßnahmen bekämpft werden soll, die die Freiheit der Beamtinnen und Beamten einschränkt.“

Das neue Bremische Beamtengesetz

Durch das Beamtenrechtsneuregelungsgesetz (BremBNeuG), mit dem sich die Bürgerschaft im August und September befassen will, werden in 18 Artikeln 16 Gesetze – darunter das Bremische Besoldungsgesetz – geändert und das Bremische Beamtengesetz (BremBG) neu gefasst. (Der komplette Entwurf kann unter http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/09-03-31_Gesetzentwurf_Neuregelung_BremBG.pdf eingesehen werden.)

Im bereits abgeschlossenen Beteiligungsverfahren haben GEW, GdP und verdi das Schwergewicht auf die Forderung nach gesetzlicher Verankerung von echten Verhandlungsrechten für Beamtinnen und Beamte gelegt („Verhandeln statt Verordnen“). Im März 2007 war ein entsprechender Gesetzentwurf der SPD am damaligen Koalitionspartner CDU gescheitert. Und obwohl das Vorhaben Eingang in die Koalitionsvereinbarung von SPD und Grünen fand, sind auch bei der jetzt anstehenden Gesetzesänderung keine Verhandlungsrechte für die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorgesehen. Diesmal wird die Absage damit begründet, dass verfassungsrechtliche Bedenken noch nicht gänzlich ausgeräumt seien und Bremen „im Konzert der norddeutschen Länder“ keinen Sonderweg fahren könne.

Im Einzelnen sieht der Gesetzentwurf folgende wichtige Änderungen vor:

Bremisches Beamtengesetz (Artikel 1):

Der **Vorbereitungsdienst** (Referendariat) (§4) kann – nach einer entsprechenden Rechtsverordnung des Senats – auch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis aufgenommen werden. An die Stelle des Dienstoides tritt dann eine Verpflichtungserklärung. Der DGB fordert für die BewerberInnen die Wahlmöglichkeit zwischen beiden Ausbildungsverhältnissen.

Führungspositionen (§5) werden zunächst für die Dauer von zwei Jahren im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. In dieser Zeit bleibt gleichzeitig das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bestehen. Für die Dauer der Probezeit erfolgt die Besoldung nach dem auf Probe übertragenen Amt.

Künftig wird es statt vier nur noch zwei **Laufbahngruppen** (§13 f) geben. Für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wird der Bachelor vorausgesetzt, für das zweite Einstiegsamt der Master. Die ÖD-Gewerkschaften im DGB fordern eine einheitliche Laufbahngruppe.

Die **Probezeit** (§19) soll auf drei Jahre verlängert werden. Die GEW fordert eine Probezeit von zwei Jahren sowie die Anrechnung der Ausbildungszeiten im ÖD auf die Probezeit.

Nach Auffassung der ÖD-Gewerkschaften sollte eine **Abordnung** (§28) an eine andere Dienststelle desselben Dienstherrn nur in ganz besonderen Fällen ohne Zustimmung der betroffenen BeamtIn möglich sein. Eine Abordnung zu einem anderen Dienstherrn muss generell zustimmungspflichtig sein.

Auch eine **Versetzung** (§29) ist nur mit Zustimmung der Betroffenen sinnvoll.

Der DGB fordert prinzipiell die Möglichkeit der **unterhältigen Teilzeitbeschäftigung**. (§61) Vorgesehen ist dies nur bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit. (§62)

Auch BeamtInnen im Vorbereitungsdienst kann Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden. (§ 62)

Die Höchstdauer von **Beurlaubungen (Urlaub ohne Dienstbezüge)** (§65) wird generell auf 15 Jahre angehoben.

Beamtenbesoldungsgesetz (Artikel 8)

Dem ersten Einstiegsamt für die Laufbahngruppe 2 wird die **Besoldungsgruppe A 9** (Voraussetzung Bachelor) zugewiesen. Dem zweiten Einstiegsamt wird die Besoldungsgruppe A 13 zugewiesen (Voraussetzung Master). (§ 15) Die GEW fordert ein einheitliches Einstiegsamt sowie die Besoldungsgruppe A 13 für alle Lehrkräfte. Außerdem fordern wir die entsprechende Höherstufung aller in A 12 und A 12A eingestufteten Lehrkräfte.

Für die Wahrnehmung einer **befristeten Funktion** (§18) kann nach einer Wartezeit von drei (statt bisher sechs Monaten) eine nicht ruhegehaltfähige Zulage für höchstens zehn (bisher fünf) Jahre gezahlt werden.

Amtszulagen für SchulleiterInnen (Anlage 1, Nummer 3) richten sich u.a. nach der Schülerzahl der Schule. Die Gewährung einer Amtszulage und die Zuweisung einer höheren Planstelle ist nur dann zulässig, wenn die Schülerzahl bereits ein Jahr vorgelegen hat und voraussichtlich mindestens drei weitere Jahre erreicht wird.

LehrerInnen sind von der ruhegehaltfähigen allgemeinen Stellenzulage weiterhin ausgeschlossen. „Grund hierfür ist, dass die allgemeine Stellenzulage dem Ausgleich für Stellenhebungen in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts in anderen Bereichen diente. Solche Stellenhebungen fanden für Inhaber von Lehrämtern des gehobenen Dienstes statt. Eine Einbeziehung der Beträge in die Grundgehälter ist deshalb nicht möglich, weil dies zu einer nachträglichen Doppelbegünstigung der seinerzeit angehobenen Stellen führen würde.“ (aus der Begründung des Entwurfs) Heute werden LehrerInnen der Primar- und Sekundarstufe nur noch mit A 12 eingestellt. Das eingesparte Geld sollte für Beförderungen dieser KollegInnen genutzt werden. Das ist bisher nicht geschehen. Wir arbeiten aber daran!