

## Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017

BBVAnpG 2016/2017

16.06.2016

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Übermittlung des Entwurfs eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2016/2017 und die Möglichkeit, zu diesem Stellung nehmen zu können. Diese möchten wir hiermit wahrnehmen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de/beamte](http://www.dgb.de/beamte)

Wir begrüßen grundsätzlich die vorgesehene Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge in der angedachten prozentualen Höhe. Allerdings erfolgt damit nach unserer Auffassung aufgrund des Abzugs der 0,2 Prozentpunkte (bzw. 0,1 Prozentpunkte) in 2016 zwar eine *zeit-, nicht aber eine wirkungsgleiche Übertragung* des Tarifiergebnisses vom 29. April 2016 auf die BundesbeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen und VersorgungsempfängerInnen. Im Zuge dessen verweisen wir ergänzend auf die DGB-Stellungnahme zum Entwurf eines *Gesetzes zur Änderung des Versorgungsrücklagengesetzes* und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften. In dieser lehnen wir die Fortführung des Abschlags je Besoldungs- und Versorgungsanpassung über 2017 hinaus ab, da sie faktisch als Abkehr vom Prinzip der 1:1-Übertragung von Tarifierhöhungen auf die Besoldung und Versorgung zu bewerten ist. Die Einführung besagter Abzüge wurde nicht nur mit einer Kostendämpfung für die öffentlichen Haushalte, sondern auch mit Einschnitten in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet. In der Gesamtschau mit weiteren Kürzungen bei der Versorgung, unter anderem durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001, stellt sich die geplante Fortführung der verminderten Anpassungen bis 2024 als unverhältnismäßig dar.

### Zu weiteren Punkten:

- Anhang 5, Anlage IX, Nr. 9 des BBesG

Die Bundespolizei sieht sich einem starken Wettbewerb mit anderen Polizeien um geeignete BewerberInnen ausgesetzt. Angesichts der bundesweiten Einstellungsoffensiven aller Sicherheitsbehörden wird sich der bereits jetzt bestehende Druck zudem noch erhöhen. Für den Bund als Dienstherrn muss daher die Steigerung der Attraktivität seines öffentlichen Dienstes prioritär sein. Ein Instrument zur Umsetzung dieses Vorhabens wäre nach Ansicht des DGB die Dynamisierung der Stellenzulage Nr. 9 der Anlage IX des Bundesbesoldungsgesetzes. Zudem wäre es – gerade angesichts der bestehenden Arbeitsbelastungen – angemessen, die Ruhegehaltsfähigkeit besagter Zulage wieder einzuführen.

- FALTER-Arbeitszeitmodell und Altersteilzeit

Wir begrüßen die Verlängerung des FALTER-Arbeitszeitmodells sowie der Altersteilzeitregelung. Die Ausgestaltung dieser Modelle führt allerdings dazu, dass lediglich für einen kleinen Personenkreis diese Möglichkeiten tatsächliche Alternativen darstellen. Der DGB sieht hier folglich nicht nur Handlungsbedarf in Sachen „Laufzeit“, sondern auch in Bezug auf die dahinter stehenden Konzepte.

- Beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitgestaltung

Insbesondere die Personalpolitik des Bundes hat in den letzten 20 Jahren für viele BundesbeamtInnen zu einer enormen Arbeitsverdichtung geführt. Der jährlich erscheinende Gesundheitsförderungsbericht zeigt den dringlichen Handlungsbedarf auf, der unzweifelhaft anhand der hohen Zahl an Krankheitstagen sichtbar wird. Die Beibehaltung der 41-Stundenwoche kann dabei nicht der richtige Weg sein. Hier erwartet der DGB die längst überfällige Angleichung an den Tarifbereich bei gleichzeitiger Personalaufstockung. Zudem braucht es Maßnahmen, die zu einem Mehr an Arbeitszeitsouveränität führen. Dies gilt zumindest für die Bereiche, in denen die Arbeitsbedingungen gewisse Freiheiten zulassen. Dort, wo die zu erfüllenden Aufgaben solche ausschließen, müssen den Beschäftigten zumindest Angebote unterbreitet werden, die zu einer spürbaren Entlastung beitragen. Dazu bedarf es Regelungen, die sämtliche Ressorts binden und nur in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen. Als mahnendes Beispiel kann hier das 2010 eingeführte Langzeitkonto dienen, welches nur in einigen wenigen Ressorts überhaupt angeboten wird. Dabei ist es erforderlich, dieses Instrumentarium auszubauen und die Möglichkeiten der Ansparung sowie der Nutzung zu erweitern, statt seine Anwendung weiterhin zu verhindern.

- Zuschuss zum Jobticket

Der Bund bietet für seine Beschäftigten ein sogenanntes Jobticket an. Um hier den Anreiz zu erhöhen, vom Auto auf Bus und Bahn umzusteigen, plädiert der DGB für die Bezuschussung dieses Tickets durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber. Auf diese Weise würde der Bund zum einen die Attraktivität seines öffentlichen Dienstes erhöhen, und zum anderen einen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Zudem wäre ein solcher finanzieller Beitrag gerade für AnwärterInnen und Auszubildende eine begrüßenswerte Entlastung und würde für den Bund einen Vorteil im Wettbewerb um begehrte Nachwuchskräfte mit sich bringen.