

DGB Bundesvorstand | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin

Bundesministerium des Innern  
Referat D3

ausschließlich per E-Mail an [D3@bmi.bund.de](mailto:D3@bmi.bund.de)

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2014/2015**

13. Mai 2014

der DGB bedankt sich für die Übermittlung des o. g. Referentenentwurfs und begrüßt die damit einhergehende Umsetzung der vom Bundesminister des Innern bereits im Vorfeld angekündigten Übertragung des Tarifiergebnisses für die bei Bund und Kommunen Beschäftigten auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Wir gehen davon aus, dass die zur Umsetzung dieses Vorhabens erforderliche Anpassung des § 5 Abs. 1 der Erholungsurlaubsverordnung bereits für 2014 erfolgen wird.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abt. Beamte und Öffentlicher Dienst

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

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

Kritisch allerdings beurteilt der DGB die i. S. d. § 14a BBesG vorgesehenen Kürzungen der linearen Erhöhungen in 2014 und 2015 um jeweils 0,2 Prozentpunkte. Unstreitig ist, dass eine solide Finanzierung sowohl der laufenden als auch der kommenden Versorgungskosten unerlässlich ist. Fraglich hingegen scheint, ob bei jeder linearen Erhöhung im Rahmen einer Besoldungsrunde eine Reduzierung um 0,2 Prozentpunkte zum Zwecke der Zuführung in die Versorgungsrücklage – die ab 2018 über einen Zeitraum von 15 Jahren der Entlastung des Bundeshaushaltes um jährlich rund 500 Millionen Euro dienen soll – erforderlich ist.

Die Versorgungsrücklage stellt in Verbindung mit der Absenkung des Versorgungsniveaus das beamtenrechtliche Äquivalent der mit der Rentenreform einhergehenden Absenkung des Rentenniveaus dar. Die bis 2002 und ab Mitte 2011 vorgenommenen Verringerungen führen allerdings nicht nur zu einer dauerhaften Absenkung des Versorgungs-, sondern auch des Besoldungsniveaus. Für die aktiven Beamtinnen und Beamten geht damit gar ein doppelter dauerhafter Kürzungseffekt einher. Schließlich fallen nicht nur ihre Besoldungsbezüge geringer aus, sondern – da diese der Berechnung des Ruhegehalts zugrunde liegen – auch ihre Versorgungsbezüge.

Betrachtet man darüber hinaus die seit Anfang der 90er Jahre im Beamtenbereich umgesetzten Maßnahmen wie bspw. die (temporären) Verringerungen der jährlichen Sonderzahlung, die geänderte Tabellenstruktur aufgrund des Dienstrechtsreformgesetzes im Jahre 1997 oder auch die auf verschiedensten Wegen realisierten Stellenkürzungen, liegen die damit einhergehenden Einsparungen im Ergebnis über denen mit der Absenkung des Rentenniveaus verfolgten Zielen. Aus diesem Grund tritt der DGB für eine im Rahmen des

Gesetzeswortlautes durchaus mögliche zumindest geringer ausfallende Verminderung der linearen Besoldungsanpassungen ein.

Darüber hinaus erwartet der DGB die Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 41 Wochenstunden. Mit der Dreizehnten Verordnung zur Änderung der Arbeitszeitverordnung wurde die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes zum 1. Oktober 2004 von durchschnittlich 38,5 auf 40 Stunden angehoben. Dies sollte laut Haushaltsgesetz 2006 einen Einspareffekt an Planstellen von in der Summe rund 4 Prozent bewirken. Zur Erleichterung der Umsetzung dieses Sparvorhabens legte der Gesetzgeber einen Zeitraum von zehn Jahren – von 2005 bis 2014 – fest. Noch vor Ablauf dieses Zeitraums wurde mit der Neufassung der Arbeitszeitverordnung die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um 1 Stunde auf die nun geltenden 41 Wochenstunden erhöht. Ungeachtet dessen blieb es in den Haushaltsgesetzen der folgenden Jahre bei der oben erwähnten Begründung, obwohl der Einspareffekt nicht mehr bei 4 Prozent, sondern vielmehr bei rund 6,5 Prozent liegt. Folglich wurde das auch im Entwurf des Haushaltsgesetzes 2014 (BT-Drs. 17/14300) niedergelegte Ziel von rund 4 Prozent an Stelleneinsparungen längst erreicht, zumal mit Ende des Jahres der vorgegebene Zeitraum von zehn Jahren endet. Der DGB regt daher an, im Rahmen eines Fachgesprächs zwischen dem Bundesministerium des Innern und den Spitzenorganisationen über bestehende Handlungsoptionen und weitere Maßnahmen zum Zwecke der Arbeitsentlastung zu sprechen und im Sinne der Beschäftigten einen gangbaren Weg zu finden.