

Positionspapier des DGB zur Beamtenversorgung

Beamtinnen und Beamte genießen in der Bevölkerung hohes Vertrauen, wie eine im Juni 2011 veröffentlichte Umfrage der Nürnberger Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) ergab.¹ Doch während ihre Leistungen im aktiven Dienst besonders geschätzt werden, werden Beamtinnen und Beamte im Ruhestand häufig nur noch als Kostenfaktor, als Belastung für die öffentlichen Haushalte wahrgenommen. Dabei ist die Beamtenversorgung ein wesentlicher Bestandteil des in Deutschland verfassungsrechtlich verankerten Berufsbeamtentums.

Beamte als Garant von öffentlicher Sicherheit und Daseinsvorsorge

Für Sicherheit, Verlässlichkeit, gute Lebensbedingungen und Chancengleichheit zu sorgen, ist die bedeutendste Aufgabe des öffentlichen Dienstes. Beamtinnen und Beamten kommt dabei eine tragende Rolle zu. Die Mütter und Väter des Grundgesetzes verstanden das Berufsbeamtentum als ein Instrument zur Sicherung von Rechtsstaat und Gesetzmäßigkeit der Verwaltung. Beamtinnen und Beamte haben keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen, sondern befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und das Alimentationsprinzip stellen sicher, dass sich Beamte dem öffentlichen Dienst als Haupt- und Lebensberuf widmen können, ohne auf weitere Finanzierungsquellen angewiesen zu sein. Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten garantieren so die verlässliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben durch die Beamten und eine unparteiische, unbestechliche, am Gemeinwohl orientierte Amtsführung. Korruption wird auf diesem Wege entgegengewirkt.

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhalten

Gegenwärtig erleben wir, dass beinahe alle öffentlichen Aufgaben und Verpflichtungen allein unter Kostenaspekten thematisiert werden. Das gilt auch für die Beamtenversorgung. Dabei ist aus Sicht des DGB zweierlei zu berücksichtigen. Zum einen muss es für die Beamtinnen und Beamten einen Vertrauensschutz geben. Sie haben ihre Aufgabe in dem Wissen um ein adäquates Auskommen im Alter angetreten. Daran kann nicht gerüttelt werden. Zum anderen gilt es, sich insbesondere der Tatsache bewusst zu werden, dass der öffentliche Dienst in Zukunft nur dann als guter und attraktiver Dienstherr wahrgenommen werden wird, wenn es ihm gelingt, gute Arbeitsbedingungen, z.B. durch eine adäquate Gesundheitsprävention, und eine angemessene Versorgung im Alter zu gewährleisten.

Die steigenden Kosten der Beamtenversorgung in den Ländern sind vor allem auf Einstellungen in den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts zurückzuführen. Damals wurde die Infrastruktur des öffentlichen Dienstes stark ausgebaut. Die Arbeitsleistung dieser Menschen hat maßgeblich zum heutigen Wohlstand beigetragen. Hinter den Versorgungskosten verbergen sich also Verbesserungen öffentlicher Dienstleistungen in der Vergangenheit. Von diesen Investitionen, z.B. im Bildungsbereich, profitieren wir heute.

Angesichts demographischer Herausforderungen muss die öffentliche Hand Vorkehrungen treffen, die sicherstellen, dass es auch zukünftig gelingt, Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, die bereit sind, ihre Aufgaben als Lehrer, Polizisten oder Feuerwehrleute mit hohem Engagement und großer Identifikation zu erfüllen. Die Politik

¹ Der GfK-Vertrauensindex umfasst 20 Berufsgruppen und Organisationen. An der Spitze stehen Feuerwehrbeamte. Ihnen schenken 98 Prozent der Bundesbürger ihr Vertrauen. Polizisten und Lehrer belegen die Plätze vier und fünf.

muss die Finanzierung sichern, damit der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die klügsten Köpfe bestehen kann.

Beamtenversorgung zukunftssicher gestalten

- Die Menschen, die sich für ihr gesamtes Berufsleben an einen Dienstherrn binden, haben ihre Lebensplanung auf dieser Zusage aufgebaut. Der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt bedeutet die Zusicherung einer Lebensstandardsicherung auch nach der Pensionierung. Für ein auf Lebenszeit angelegtes Beschäftigungsverhältnis ist diese Zusicherung angemessen.

- Die Frage, welches Niveau, also welcher Versorgungssatz, als angemessen anzusehen ist, bedarf einer gesetzlichen Festlegung. Die Kürzungen der letzten Jahre belasten die Betroffenen bereits erheblich. Ein angemessenes Versorgungsniveau muss während der regulären Lebensarbeitszeit, also bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, zu realisieren sein.

- Der DGB setzt sich dafür ein, dass der Weg einer nachhaltigen Finanzierung der Beamtenversorgung durch die Einrichtung von Pensionsfonds weiter beschritten und ausgebaut wird. In diesen Versorgungsfonds werden zum einen die notwendigen Mittel bereitgehalten, die bei Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen müssen. Zum anderen machen sie die tatsächlichen Kosten des Beamtenverhältnisses transparent und helfen dabei, die vorurteilsbelastete Debatte über die Beamtenversorgung zu entkrampfen. Die Mittel aus den Fonds dürfen nicht verwendet werden, um Haushaltslöcher zu stopfen.

- Der Gesetzgeber hat versucht, die Leistungseinschränkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen, indem das staatlich geförderte Angebot von betrieblicher und privater Altersvorsorge ergänzt wurde. Im Bereich der Beamtenversorgung kam es ebenfalls zu einer spürbaren Minderung der Leistungen. Allerdings scheidet für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge aus systemimmanenten Gründen aus. Diesem Umstand muss im Rahmen der Beamtenversorgung sowie bei der Ausgestaltung der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge Rechnung getragen werden.

- Der Dienstherr hat bei einem auf Lebenszeit angelegten Dienstverhältnis auch dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsbedingungen ein gesundes Arbeiten bis zur Altersgrenze möglich machen. Hierzu muss insbesondere die Arbeitszeitverlängerung, die in den letzten Jahren eingeführt wurde, rückgängig gemacht werden. Schon heute gelingt es dem Dienstherrn nicht, dafür Sorge zu tragen, dass Beamtinnen und Beamte ihr Pensionsalter gesund erreichen. Daher ist darauf zu achten, dass künftig auch der Staat als Arbeitgeber und Dienstherr die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben einhält, die er von privatwirtschaftlichen Arbeitgebern einfordert.

- In den Fällen, in denen es aufgrund der besonderen Anforderungen des Dienstes nicht möglich ist, bis zur allgemeinen Altersgrenze tätig zu sein, hat der Dienstherr durch angemessene besondere Altersgrenzen und gleitende Ausstiegsregelungen dafür zu sorgen, dass auch den besonders belasteten Beamtinnen und Beamten ein amtsangemessener Ruhestand möglich wird.

- Die überproportionalen Kürzungen der Beamtenversorgung bei Dienstunfähigkeit lehnt der DGB ab.