

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf der Bundesregierung über die Evaluation des Altersgeldgesetzes (AltGG)

Stand: 24. Oktober 2016

Evaluationsbericht AltGG

03.11.2016

Der DGB bedankt sich für die Zusendung des Entwurfs des Berichts zur Evaluation des Altersgeldgesetzes und die Möglichkeit zur Stellungnahme. Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Bundesregierung der gesetzlichen Berichtspflicht aus § 17 AltGG nach, wonach sie dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2016 über die personalpolitischen und finanziellen Auswirkungen des Altersgeldgesetzes berichtet. Der Bericht besteht aus zwei Teilen, der Vorbemerkung der Bundesregierung zum Bericht der Prognos AG und dem Bericht „Evaluierung des Gesetzes über die Gewährung eines Altersgeldes für freiwillig aus dem Bundesdienst ausscheidende Beamte, Richter und Soldaten vom 28. August 2013“ der Prognos AG.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte

Der DGB begrüßt die auch grafisch sehr gut aufbereitete Evaluation der Inanspruchnahme des Altersgeldes und bewertet den Berichtsentwurf wie folgt:

Im Allgemeinen

Seit Einführung des Altersgeldes ist der finanzielle Verlust, den Beamtinnen und Beamte des Bundes bezüglich ihrer Alterssicherung erfahren, wenn sie freiwillig vorzeitig aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, geringer als zuvor. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes hatten das Altersgeld grundsätzlich als Alternative zur verlustreicheren Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung begrüßt und sahen eine langjährige Forderung nach Fortbestand der verdienten Versorgungsansprüche zumindest als teilweise erfüllt an.

Gleichwohl hat die Kritik des DGB an zwei zentralen Regelungen des Altersgeldgesetzes weiterhin Bestand:

- Gemäß § 3 Abs. 1 AltGG entsteht ein Anspruch auf Altersgeld erst nach mindestens sieben Jahren mit einer altersgeldfähigen Dienstzeit. Der DGB fordert weiterhin eine Wartezeit von fünf Jahren, analog § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG. Die willkürliche Festlegung einer anderen Wartezeit als in allen anderen Alterssicherungssystemen ist nach Ansicht des DGB nach wie vor nicht vertretbar.

- Nach § 7 Abs. 1 AltGG wird die Höhe des Altersgeldes mittels eines Multiplikationsfaktors von 0,85 ermittelt. Mit diesem Faktor werden die erdienten Versorgungsansprüche der ausscheidenden Beamtin bzw. des ausscheidenden Beamten pauschal um 15 Prozent gekürzt. Diese Kürzung ist das strafende Element des Altersgeldgesetzes und ist bislang weder dem Grunde, noch der Höhe nach hinreichend begründet.

Der Gesetzgeber hat bewusst solche Regelungen getroffen, damit das Altersgeld nicht per se einen Anreiz zum Verlassen des Beamtenverhältnisses gibt. Bis jetzt war er leider nicht bereit, diese für die Betroffenen negativen Wirkungen des AltGG zu beseitigen. Der DGB regt dies für die Zukunft an. Immerhin ein Drittel der während der Evaluation Befragten fanden die Abschläge deutlich zu hoch (Seite 45) und die bisher existierenden Altersgeldregelungen der Länder beinhalten keinen Kürzungsfaktor.

Immerhin wird mit den beschriebenen Einschränkungen des AltGG ein möglicher positiver Effekt des Altersgeldes, nämlich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen und den Wettbewerb um Fachkräfte besser bestreiten zu können, untergraben. Auch zukünftig dürften es sich junge, gut ausgebildete Fachkräfte gut überlegen, ob sie in ein Beamtenverhältnis eintreten, das sie nur mit deutlichen Abschlägen bei ihrer Alterssicherung wieder verlassen können.

Insofern teilt der DGB die Auffassung der Bundesregierung, dass der tatsächliche Evaluationszeitraum von zwei Jahren und knapp acht Monaten sehr eng ist (Seite 16). Noch ist das Altersgeld zudem nicht sehr bekannt. Interessant wird sein, ob sich in der Langzeitbetrachtung nicht doch (positive) personalpolitische und -strategische Wirkungen des AltGG zeigen.

Dass die ausscheidenden Beamtinnen und Beamten, die sich für das Altersgeld entscheiden, die Wirkung des Altersgeldes durchweg positiv bewerten (Seite 11), begrüßt der DGB selbstverständlich. Allerdings überrascht dieses Ergebnis nicht, gab es bis zur Einführung des Altersgeldes nur die Möglichkeit der meist verlustreichen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Im Einzelnen Zum Schlussbericht der Prognos AG Zu Gesamtbewertung

Seite 2:

Der DGB teilt die Auffassung, dass das AltGG durch das Urteil des EuGH vom 13. Juli 2016 (Rechtsache C-187/15) zur Nichtvereinbarkeit der Nachversicherungspflicht mit Unionsrecht – der Arbeitnehmerfreizügigkeit – eine besondere Relevanz erhalten hat und ggf. eine Justierung einzelner Regelungsbestandteile erforderlich ist. Das BMI erläutert in seiner Vorbemerkung, dass es mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH keinen Änderungsbedarf beim AltGG sieht (Seite 13 ff.). Dies ist nach Ansicht des DGB noch zu prüfen (vgl. Seite 39 IV.1.4).

Seite 2 und Seite 5:

Das EuGH-Urteil hat auch Einfluss auf die Bewertung der fiskalischen Folgen des Altersgeldes, da eine entsprechende Regelung schlichtweg notwendig ist. Ohnehin ist bezüglich der Wirtschaftlichkeitsbewertung des AltGG zu berücksichtigen, dass es sich beim Altersgeld nicht um ein Geschenk an die Betroffenen handelt, sondern um eine reduzierte Form ohnehin erdienter Versorgungsansprüche. Die Mehrkosten sind lediglich Ausdruck der vorherigen Schlechterstellung. Dieser Aspekt sollte in der Kommunikation über die Mehrkosten deutlich werden.

Zu II Inanspruchnahme des Altersgelds und Auskunftsanträge

Seite 20:

Der DGB sieht in der überraschend häufigen Inanspruchnahme des Altersgeldes durch Frauen eine positive familienpolitische Komponente des AltGG. Rund doppelt so viele Frauen wie Männer haben sich für das Altersgeld entschieden – 1,42 Frauen je 1.000 weibliche Bedienstete zu 0,69 Männer je 1.000 männliche Bedienstete. Dies liegt nach dem Bericht an dem Umstand, dass weibliche Beschäftigte nach Ende einer mehrjährigen familienbedingten Beurlaubung zur Kindererziehung die Entlassung aus dem Dienst beantragen (vgl. Seite 42). Möglicherweise haben in vergleichbaren Fällen Frauen auch vor Einführung des Altersgeldes das Beamtenverhältnis freiwillig verlassen. Während sie dann aber mit Verlusten in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert wurden, bleibt ihnen mit dem Altersgeld eine höhere Alterssicherung erhalten. Der DGB bewertet diesen Effekt des AltGG als erfreulich.

Seite 24:

Die Altersgeldregelung ist laut Bericht vor allem für Beschäftigte unter 40 Jahren interessant. Damit ermöglicht das Altersgeld – sei es aus privaten oder beruflichen Gründen – die Entscheidung für ein Beamtenverhältnis, vor allem aber auch für eine Tätigkeit als Berufssoldat oder -soldatin, ohne erhebliche Einbußen bei der Alterssicherung zu revidieren (vgl. auch Seite 42).

Zu IV Wirkungen des AltGG

Seite 37 ff.:

Die Evaluation hat eher geringe personalpolitische und -strategische Wirkungen des Altersgeldes festgestellt. Die positive Einschätzung der Ausgestaltung des Altersgeldes durch die Beschäftigten lässt den Schluss zu, dass das Altersgeld kein Grund dafür ist, dass Beschäftigte nicht aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden obwohl sie es vielleicht gerne würden. Insgesamt ist die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Altersgeldes laut Bericht mit durchschnittlich 105 Altersgeldfällen bzw. 0,33 Fällen je 1.000 Bedienstete pro Jahr gering. Die Sorge von Kritikern des AltGG, es könnte zu einem massenhaften Ausscheiden von Fachkräften aus dem Bundesdienst kommen, hat sich somit nicht bestätigt.

Dass allerdings umgekehrt keine Attraktivitätssteigerung durch das Altersgeld festgestellt werden konnte, ist – wie bereits oben erwähnt – eventuell auch dem sehr engen Evaluationszeitraum geschuldet.