

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und
Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes

25.01.2016

1 Zusammenfassung

Der DGB begrüßt, dass über ein Jahr nach Inkrafttreten der Novelle des Familien- und des Pflegezeitgesetzes auch BeamtInnen des Bundes in den Genuss entsprechender Regelungen kommen sollen. Damit BeamtInnen mit übrigen Beschäftigten gleich behandelt werden, bedarf es noch Verbesserungen, indem

- der Rechtsanspruch auf sechsmonatige Beurlaubung zur Pflege bedingungslos besteht (2.6.1, 2.7, 2.8),
- klargestellt wird, dass die Regelungen auch zur Begleitung in der letzten Lebensphase greifen (2.6.2, 2.7, 2.8),
- die Härtefallregelungen hinsichtlich der Tatbestände erweitert werden und auch einen Teilerlass vorsehen (3.),
- in der Sonderurlaubsverordnung eine Arbeitsverhinderung ohne ein Ermessen des Dienstherrn, ohne vorherige Vorlage des Attests und im Umfang von zehn statt neun Tagen Abstriche eingeführt wird (5.).

Die familiäre Pflege wird überwiegend von Frauen vollbracht. Damit tragen sie nicht nur Gehalts- und Versorgungseinbußen, sondern auch eine gravierende Doppelbelastung durch Pflege und Beruf. Umso unverständlicher ist es, dass mit diesem Entwurf Präventionsmaßnahmen noch weiter aus der Beihilfe ausgeschlossen werden sollen (2.5.1).

Weitere Änderungen haben nichts mit Vereinbarkeit zu tun. Positiv ist dabei hervorzuheben

- dass bei Laufbahnwechseln das BeamtInnenverhältnis auf Lebenszeit neben jenen auf Widerruf oder Probe fortbestehen kann – mit Klarstellungsbedarf im Detail (2.1),
- die Lückenschließung bei der Kostenübernahme von Reha-Maßnahmen (2.3),
- dass der Dienstherr Schadensersatzansprüche seiner BeamtInnen gegen Dritte erfüllt, wenn deren Zwangsvollstreckung ins Leere lief – hier haben wir weitergehende Forderungen (2.4).

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

**Abt. Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik**

OEB@dgb.de

Telefon: 030 24060-450
Telefax: 030 24060-266

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/beamte



Als Problematisch stellen sich insbesondere dar

- der europarechtswidrige Ausschluss von Führungskämtern im Dienste anderer EU-Staaten bei der Anrechnung auf die Probezeit bei Führungskämtern (2.2),
- dass einem Beihilfezuschuss zum Beitrag freiwillig gesetzlich Krankensversicherter eine noch schärfere Ablehnung erteilt wird (2.5.2).

2 Artikel 1

2.1 Fortdauer des BeamtInnenverhältnisses auf Lebenszeit neben jenen auf Widerruf oder Probe

Artikel 1 Nr. 2, 6 (§§ 11a, 34 V BBG)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes begrüßen die angestrebte Neuerung, dass BeamtInnen des Bundes beim Wechsel in eine andere Laufbahn des Bundes in ihrem bisherigen Beamtenverhältnis auf Lebenszeit verbleiben können und daneben in ein weiteres Beamtenverhältnis auf Widerruf bzw. auf Probe eintreten können. Bislang fehlt im Bundesrecht eine eindeutige Regelung zur Beurlaubung für die Zeit der Laufbahnausbildung.

Wir schlagen jedoch vor, eine klarstellende Regelung für sämtliche Fälle – nicht nur Beamtenverhältnisse auf Widerruf bzw. auf Probe im Bundesdienst – zu schaffen.

2.1.1 Anwendung bei Aufstiegen

Mit der entworfenen neuen Regelung werden weiterhin nicht die Fallgruppen gelöst, bei denen innerhalb einer Laufbahn in eine höhere Laufbahngruppe gewechselt wird, z.B. vom mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Der Verweis auf die bestehenden Aufstiegsvorschriften reicht unserer Auffassung nicht aus.

Nach Auskunft unserer Mitgliedsgewerkschaft ver.di wurde aufstiegswilligen BeamtInnen von MitarbeiterInnen des Bundesministeriums des Innern auf Nachfrage mitgeteilt, dass nur eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit für den notwendigen Vorbereitungsdienst in Betracht käme. Eine Klarstellung bzgl. einer Beurlaubung im Gesetz ist daher erforderlich.

2.1.2 Vorbereitungsdienst und Probezeit bei einem Land

Der DGB fordert ferner, zum Zwecke der Klarstellung auch BeamtInnen in § 11a BBG-E aufzunehmen, die bei einem anderen Land in einen Vorbereitungsdienst eintreten bzw. in ein Probebeamtenverhältnis aufgenommen werden sollen.

Die Entwurfsbegründung weist zwar zutreffend darauf hin, dass sich eine entsprechende Beurlaubungsmöglichkeit bereits aus § 31 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bzw. Nr. 2 BBG ergibt. Die Verortung in § 31 BBG erweist sich jedoch als systematisch unpassend, da dort die Beendigungstatbestände eines Beamtenverhältnisses geregelt sind.



Auch in solchen Konstellation wurden nach Auskunft unserer Mitgliedsgewerkschaft ver.di entsprechende Vorabanfragen zu Beurlaubungsmöglichkeiten vom Bundesministerium des Innern negativ beantwortet.

Bei einer Verortung in § 11a BBG-E könnte § 31 Abs. 1 Satz 2 BBG durch einen Verweis auf § 11a BBG-E deutlich gestraft werden.

Höchst vorsorglich für den Fall, dass es bei der bisherigen Fassung des § 11a BBG bleiben sollte, bitte wir darum, zumindest einen Hinweis auf § 31 Abs. 1 Satz 2 BBG aufzunehmen und umgekehrt dort einen Hinweis auf § 11a BBG-E.

2.2 Zeiten in B/R/W/C-Besoldung europarechtskonform anrechnen Artikel 1 Nr. 4 (§ 24 Abs. 1 Satz 5 BBG)

Der Entwurf sieht vor, dass auf die Probezeit bei Führungsämtern nicht mehr bloß eine gemäß der Bundesbesoldungsordnung B, W oder C ausgeübte Zeit in leitender Funktion anrechnungsfähig sein soll, sondern auch solche nach entsprechenden Landesbesoldungsordnungen.

Schon die bestehende Regelung war am Maßstab der EuGH-Entscheidung C 514/12 vom 5. Dezember 2013 nicht mit Gemeinschaftsrechts vereinbar, da sie mittelbar diskriminierend wirkte. Auch die angestrebte Neuregelung ist europarechtswidrig, da sie Zeiten in leitender Funktion nach entsprechenden dienstrechtlichen Vorschriften anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Union nicht erfasst. Sie diskriminiert zum einen aus anderen EU-Staaten stammende leitungserfahrene Führungskräfte im Beamtenverhältnis auf Probe. Denn Art. 7 Abs. 1 der Verordnung Nr. 492/2011 vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sieht vor, dass Arbeitnehmer im europarechtlichen Sinne (also auch BeamtInnen), die Staatsangehörige eines Mitgliedsstaats sind, aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, nicht anders behandelt werden dürfen als die inländischen Arbeitnehmer.

Zum anderen werden auch deutsche Führungskräfte im Beamtenverhältnis auf Probe benachteiligt, die zuvor bereits entsprechende Führungsämter im Staatsdienst eines anderen EU-Landes innehatten.

2.3 Kostenübernahme bei geeigneter, zumutbarer Reha-Maßnahme Artikel 1 Nr. 7 (§ 46 Abs. 4 Satz 4 BBG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich die angestrebte Neuregelung, mit der die Finanzierungslücke bei Rehabilitationsmaßnahmen geschlossen wird, die zwar geeignet und zumutbar sind, aber nicht „erforderlich“ sind. Nunmehr ist der Dienstherr auch hinsichtlich dieser Rehabilitationsmaßnahmen – zu deren Teilnahme die BeamtInnen verpflichtet sind – zur Kostenübernahme verpflichtet.

2.4 Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen Artikel 1 Nr. 9 (§ 78a BBG)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die vorgesehene Ergänzung des Bundesbeamtengesetzes um die Erfüllungsübernahme bei erfolglos gebliebener Vollstreckung rechtskräftig festgestellter Schmerzensgeldansprüche. Dies ist nicht nur im Sinne der den Dienstherrn treffenden Fürsorgepflicht ein gebotener und von uns seit langem geforderter



Schritt, sondern kann zudem als Zeichen der Anerkennung für den Einsatz der Beamtinnen und Beamten verstanden werden.

Auf Kritik stößt jedoch die Tatsache, dass der Gesetzentwurf lediglich eine „kann-Regelung“ vorsieht. Aus Sicht des DGB eröffnet der unbestimmte Rechtsbegriff „unbillige Härte“ der obersten Dienstbehörde bzw. der zur Entscheidung ermächtigten Behörde bereits einen hinreichenden Ermessensspielraum. Folglich muss es sich nach unserer Auffassung bei § 78a BBG um eine „Ist-Regelung“ handeln.

Darüber hinaus erwartet der DGB die Streichung oder zumindest Herabsetzung der vorgesehenen 500 Euro – Grenze. So kann insbesondere bei Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Dienstes bereits bei einem geringeren Betrag eine unbillige Härte angenommen werden. Zumal in der Praxis ca. 30 % aller erwirkten Schmerzensgeldtitel unterhalb der 500 Euro-Grenze liegen. Die Höhe vieler Schmerzensgeldansprüche für „typische“ Verletzungen wie Platzwunden, Blutergüsse und Gesichtsschwellungen beträgt oftmals nicht mehr als 500 Euro. Für das leider häufig vorkommende Spucken ins Gesicht sind sogar lediglich 250 Euro Schmerzensgeld üblich. Es ist weder nachvollziehbar noch vermittelbar, dass gerade diese nicht seltenen „Schmerzensgeldereignisse“ nicht von der Möglichkeit der Erfüllungsübernahme erfasst werden sollen. Aus diesem Grund spricht sich der DGB dafür aus, den angedachten Minimalbetrag zu streichen oder aber zumindest dem Beispiel Schleswig-Holsteins zu folgen und die Grenze bei maximal 250 Euro festzusetzen.

Nicht ersichtlich ist, warum die Erfüllungsübernahme abgelehnt werden können soll, wenn eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallausgleich gezahlt wird. Beide Zahlungen umfassen nicht gegen Dritte bestehende Schmerzensgeldansprüche, sodass die vorgesehene Möglichkeit des Ausschlusses willkürlich erscheint.

Unklar ist zudem, wie viele Vollstreckungsversuche der Betroffene unternehmen muss, bis er an den Dienstherrn herantreten kann. Aufgrund der derzeitigen Formulierung besteht die Gefahr, dass dies von Dienstherr zu Dienstherr unterschiedlich gehandhabt wird.

Die geplante Regelung betrifft ausschließlich vorsätzliche tätliche rechtswidrige Angriffe. Nicht erfasst sind dadurch in der Regel Haftungsansprüche i. S. d. § 833 BGB. Dies hat zur Folge, dass beispielsweise beamtete PostzustellerInnen, die während ihrer Dienstauführung nicht selten durch Hundebisse verletzt werden, gegenüber Polizei- oder FeuerwehrbeamtInnen schlechter gestellt sind. Hier besteht demnach Ergänzungsbedarf.

2.5 Beihilfe

Art. 1 Nr. 10 (§ 80 BBG)

2.5.1 **Kosten für Gesundheitsprävention** **§ 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 2, Abs. 5 S. 2 Nr. 5 BBG-E**

Nach derzeitiger Fassung des § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BBG sind grundsätzlich notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen zur *Vorbeugung und Behandlung von Krankheiten* oder Behinderungen beihilfefähig.

Der Referentenentwurf plant eine Neufassung des § 80 BBG. Insbesondere regelt § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BBG-E, dass nur noch Aufwendungen für die Behandlung von Behinderungen beihilfefähig sind. Die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen zur Vorbeugung von Krankheiten soll zukünftig nur noch per Rechtsverordnung geregelt werden. § 80 Abs. 5 S. 2 Nr. 5 BBG-E



erwähnt demnach die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken.

Aus Sicht des DGB stellt die Krankheitsprävention einen essentiellen Bestandteil der Gesunderhaltung der Beamtinnen und Beamten dar. Darüber hinaus kann eine frühzeitige und umfassende Prävention bekanntlich dabei helfen etwaige spätere Krankheits- und Pflegekosten im Rahmen zu halten. Für notwendige wie wirtschaftlich angemessene Aufwendungen im Bereich der Prävention bzw. Krankheitsvorbeugung sollte deshalb auch zukünftig grundsätzlich Beihilfe gewährt werden. Jegliche Änderungen der derzeitigen Gesetzeslage, die zu Einschränkungen und Schlechterstellung der Beihilfeberechtigten führen, sind demnach abzulehnen. Dies gilt insbesondere auch für eine Beschränkung der Beihilfefähigkeit auf Maßnahmen der primären Prävention nach § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB V.

An der in § 20b SGB V verankerte betrieblichen Gesundheitsförderung, von der in der Praxis nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sondern auch Beamtinnen und Beamte profitieren, z.B. organisierte Gesundheitstage, wird vom Dienstherrn über die Beihilfe nicht mit finanziert.

Ein Ergebnis der Diskussion im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung ist es, dass Prävention ein wesentlicher Baustein in den Dienststellen zu Gesunderhaltung der älter werdenden Beschäftigten sein muss. Es ist ein wesentliches Ziel der Bundesregierung, ältere Beschäftigte möglichst lange gesund im Berufsleben zu halten. Die Herausnahme gerade von Präventionsmaßnahmen aus der Beihilfe, steht hier zu in einen unauflösbaren Widerspruch.

Auch die hierzu vorgetragene Begründung, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen mit der Alimentierung als gedeckt anzusehen sind, vermag angesichts der Besoldungsentwicklung, aber auch aus gesundheitsfachlichen Gründen nicht zu überzeugen. Sie impliziert, dass bestimmte Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention von einer Einzelperson im Alleingang durchführbar sind. Das ist aber nur vereinzelt der Fall. Gerade im Bereich psychischer Belastungen ist es unabdingbar, im sozialen Zusammenhang der Dienststelle präventiv bestimmten Stressoren zu begegnen. Ein außerdienstlicher Workshop „autogenes Training“ ist völlig wirkungslos, wenn unter den KollegInnen bestimmte stressbegünstigende soziale Handlungsweisen nicht angegangen werden. Eine Beamtin oder ein Beamter wird es aber kaum überzeugend schaffen, ihre Kolleginnen und Kollegen zu einem außerdienstlichen Workshop zu bewegen. Hier ist der Dienstherr aus Gründen der Fürsorge in der Pflicht, solche Präventionsangebote zu schaffen.

Überdies sind verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen eng aufeinander abzustimmen und miteinander zu verschränken. Diese Haltung vertritt auch das Bundesministerium des Innern selbst in den vom Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement beschlossenen Eckpunkten und Schwerpunktpapieren zum strategischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Bundesverwaltung.

Selbst wenn sie die finanziellen Mittel dafür erübrigen könnten, hätten einzelne Beamtinnen und Beamte gar nicht die Möglichkeit, sich eine zur behördlichen Präventionsstrategie passende individuelle Verhaltensprävention zu gestalten, sondern müssen – neben den o.g. Angeboten der gesetzlichen Krankenkassen – auf vorgefertigte Angebote auf dem Gesundheitsmarkt zurück greifen. Auch deshalb bedarf es von Dienstherr finanziert – und darüber auch inhaltlich passgenau gestalteter – Präventionsangebote.



2.5.2 Zuschuss zum Beitrag freiwillig gesetzlich Krankenversicherter § 80 Abs. 3 S. 1 BBG-E

Die im Referentenentwurf in § 80 Abs. 3 S. 1 vorgesehene Formulierung im ersten Halbsatz „Beihilfe kann nur gewährt werden...“ in Verbindung mit der dann folgenden Aufzählung bedeutet eine Zuspitzung des Ausschlussprinzips. Der DGB fordert nach wie vor die Situation von freiwillig gesetzlich krankenversicherten beihilfeberechtigten Personen zu berücksichtigen und ihnen an Stelle eines Bemessungssatzes auf Wunsch einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag zu gewähren.

2.5.3 Anspruchsübergang bei unrichtiger Abrechnung § 80 Abs. 4 S. 1 § 80 Abs. 3 S. 1 BBG-E

Steht einer beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Person gegen eine Leistungserbringerin oder einen Leistungserbringer wegen einer unrichtigen Abrechnung ein Anspruch auf Erstattung oder Schadensersatz zu, kann der Dienstherr durch schriftliche oder elektronische Anzeige gegenüber der Leistungserbringerin oder dem Leistungserbringer bewirken, dass der Anspruch insoweit auf ihn übergeht, als er auf Grund der unrichtigen Abrechnung zu hohe Beihilfeleistungen erbracht hat.

Der DGB begrüßt diese Regelung, die zugunsten der beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Personen einen gesetzlichen Forderungsübergang vorsieht. Allerdings sollte der Forderungsübergang von Erstattungs- und Schadensersatzansprüchen bei beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Personen auf den Dienstherrn nicht nur ins Ermessen gestellt werden, sondern rechtlich bindend formuliert werden.

2.6 Familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung Art. 1 Nr. 11 (§ 92 BBG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass der vorliegende Entwurf anstrebt, den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit wirkungsgleich auf Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft stehen auch immer mehr Beamtinnen und Beamte vor der Aufgabe, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen. Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gewährleisten, sind deshalb unbedingt positiv zu bewerten.

2.6.1 Unbedingter Rechtsanspruch auf Beurlaubung zur Pflege

Allerdings weicht der vorliegende Entwurf zu Lasten der Beamtinnen und Beamten von den Regelungen des Pflegezeitgesetzes ab. Dort kann der Arbeitgeber zwar einer Teilzeitbeschäftigung dringende dienstliche Gründe entgegen halten (§ 3 Abs. 4 PflegeZG), nicht aber einer vollständigen Beurlaubung. § 92 Abs. 1 Ziff. 2 BBG-E sieht indes vor, dass auch das Recht auf eine familienbedingt Beurlaubung unter dem Vorbehalt steht, dass zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Wir fordern, statt dessen Ziffer 2 wie folgt zu fassen:

„der Beurlaubung von mehr als 24 Monaten oder der Teilzeitbeschäftigung zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“



2.6.2 Begleitung in der letzten Lebensphase

Der DGB fordert, ausdrücklich im Normtext darauf hinzuweisen, dass die Rechte aus §§ 92 und 92a BBG-E auch BeamtInnen zustehen, die einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase begleiten. Die Entwurfsbegründung führt aus, die Formulierung „tatsächlich betreuen oder pflegen“ umfasse auch diese Begleitung bereits. Dem könnte bereits entgegen gehalten werden, dass der Gesetzgeber beim Pflegezeitgesetz ausdrücklich zwischen „pflegen“ und „begleiten“ differenziert hat. Auch eine Wortlautauslegung von „betreuen“ kann einem weiten Anwendungsbereich entgegen gehalten werden. Während „Begleitung“ eine psychisch-emotionale Unterstützung impliziert, bei der die begleitete Person Subjekt ihrer Lebensgestaltung bleibt, ist der Wortlaut von „Betreuung“ stärker darauf ausgelegt, dass die Betreuungsperson die Lebensgestaltung der betreuten Person mitunter deutlich beeinflusst.

Überdies können auch weitere Tatbestandsmerkmale einer Anwendung auf Fälle der Begleitung in der letzten Lebensphase entgegen gehalten werden. Denn § 92 Abs. 1 Ziff. 1 lit b) BBG-E setzt eine Pflegebedürftigkeit nach ärztlichem Gutachten voraus und lässt nicht ein „ärztliches Zeugnis“ über die begrenzte Lebenserwartung ausreichen, wie es § 3 Abs. 6 Satz 2 PflegeZG voraussetzt.

Nach all dem bestehen seitens des DGB große Bedenken, es hier bei einer bloßen Erwähnung in der Gesetzesbegründung zu belassen. Vielmehr schlagen wir vor, § 92 Abs. 1 Ziff. 1 lit b) BBG-E (klarstellend) wie folgt zu fassen:

„b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen, begleiten oder pflegen, die oder der nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist oder die Voraussetzungen des § 3 Abs. 6 Satz 1 und 2 des Pflegezeitgesetzes erfüllt, und“

2.7 Familienpflegezeit

Art. 1 Nr. 12 (§ 92a BBG)

Zur Vermeidung von Wiederholungen verweisen wir auf die auch hier einschlägigen Anmerkungen unter 1.6.2 und 1.6.3.

2.8 Pflegezeit mit Vorschussgewährung

Art. 1 Nr. 13 (§ 92b BBG)

Zur Vermeidung von Wiederholungen verweisen wir auf die auch hier einschlägigen Anmerkungen unter 1.6.2 und 1.6.3.

3 Bundesbesoldungsgesetz und Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung (Artikel 2 und 5)

Mit der zum 1.1.2015 in Kraft getretenen Novelle des Familienpflegezeitgesetzes erhalten die von dessen Anwendungsbereich erfassten Erwerbstätigen nunmehr direkt ein Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.



Dabei beinhaltet § 7 FPfZG n.F. Härtefallregelungen, wann ein solches Darlehen gestundet oder nicht mehr voll zurückgezahlt werden muss. In Fällen, in denen nach der bis zu 24-monatigen Teilzeit (Familienpflegezeit) oder der bis zu sechsmonatigen Beurlaubung (Pflegezeit) immer noch weiter gepflegt wird, sind danach „fällige Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen (Teildarlehenserlass) und die restliche Darlehensschuld für diesen Zeitraum bis zur Beendigung der häuslichen Pflege auf Antrag zu stunden“. Dies geht über die Stundungsregelungen in § 4 der Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung des vorgelegten Entwurfes hinaus. So kennt der Entwurf keinen Teilerlass. Ferner „soll“ die Dienststelle niedrigere Raten ansetzen, während das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in § 7 FPfZG eine gebundene Entscheidung zu treffen hat.

Der DGB fordert, Härtefallrechte einschließlich einer zwingenden Stundung entsprechend § 7 FPfZG bereits auf Gesetzesebene zu verankern. Auch für BeamtInnen – nicht nur des einfachen Dienstes – braucht es Teilerlasse zur Vermeidung unzumutbarer Härtefälle.

Für die Stundungen und Erlasse wurden dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gesonderte Bundesmittel zur Verfügung gestellt. Bei der Übertragung der gesamtgesellschaftlich begründeten Familien-/Pflegezeitregelungen sind daher zusätzliche Haushaltsmittel für die Härtefallerlasse bei Beamtinnen und Beamten analog zur Regelung für die übrigen Erwerbstätigen anzusetzen. Die in der Gesetzesbegründung genannten Fallzahlen sind für den Fall unrealistisch, dass der Dienstherr tatsächlich breit auf die neuen Regelungen aufmerksam macht und auch durch entsprechende vereinbarkeitsfreundliche Gestaltung der Arbeitsabläufe KollegInnen ermuntert, die Regelungen in Anspruch zu nehmen. Hier wünschen wir uns insbesondere mehr Engagement dabei, auch Männer dazu zu motivieren, sich in familiäre Pflegeaufgaben einzubringen. Bisher sind es zu über 80 Prozent Frauen, die diese Fürsorgeaufgaben schultern.

4 Bundesdisziplinargesetz

Artikel 3 (§ 29 Abs. 3 BDG-E)

Die angestrebte Ergänzung von § 29 Abs. 3 BDG betrifft ihrem Wortlaut nach nur die Information anderer europäischer Behörden nach Maßgabe des Artikels 56a der Richtlinie 2005/36/EG.

Wir bitten zur Sicherung der praktischen Umsetzung des Artikels 56a Abs. 6 RL 2005/36/EG in § 29 Abs. 3 BDG auch ausdrücklich die Information und Belehrung der Betroffenen aufzunehmen.

Die vorgesehene Regelung in § 29 Abs. 3 Nr. 2 Alt. 2 BDG-E sieht eine Warnmeldung auch bei Einstellung eines Disziplinarverfahrens gegen Beamtinnen und Beamte der Gesundheitsversorgung oder der Erziehung Minderjähriger vor, wenn das Disziplinarverfahren wegen der Entlassung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten nach § 33 des Bundesbeamtengesetzes nicht zu Ende geführt wird. Ausgehend von der in der Entwurfsbegründung zu Grunde gelegten Fallgestaltung ist eine Löschung der Meldung vorzusehen, sobald in dem eingeleiteten gerichtlichen Strafverfahren ein Freispruch oder eine Einstellung ergangen ist. Andernfalls könnte die Meldung – bei europäischen Behörden, die mit den Feinheiten der Unterscheidung zwischen deutschem Disziplinar- und Strafrecht nicht vertraut sind – zu Unrecht weiter Beachtung finden.



5 Übertragung des Pflegeunterstützungsgeldes

In einem gesonderten beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren hat das BMI eine Novelle der Sonderurlaubsverordnung vorgelegt. Nach dieser „kann“ der Beamtin oder dem Beamten in Fällen, in denen für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss, nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 Elftes Buch Sozialgesetzbuch Sonderurlaub von bis zu neun Arbeitstagen für jede pflegebedürftige Person unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Dies ist in vielerlei Hinsicht keine vollständig wirkungsgleiche Übertragung des Pflegezeitgesetzes, weswegen wir unserer Stellungnahme zur SUrlV hiermit vorgehen:

5.1 Arbeitsverhinderung statt Ermessen

Beschäftigte haben nach § 2 Abs. 1 PflegeZG das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Ein Genehmigungsvorbehalt des Arbeitgebers ist dort nicht enthalten, geschweige denn ein Ermessen.

5.2 Zeitpunkt der Vorlage des Attests

Nach § 2 PflegeZG wirkt das Recht zum Fernbleiben vom Dienst unmittelbar, sobald der anspruchsbegründende Tatbestand der Akutpflegebedürftigkeit eingetreten ist. Zwar ist auch hier der Arbeitgeber berechtigt, ein entsprechendes Attest einzufordern. Indes kann dies auch während der Zeit erst eingereicht werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits der Arbeit ferngeblieben ist. Die angestrebte Formulierung der Sonderurlaubsverordnung setzt voraus, dass erst ein Attest eingereicht wird, dann der Sonderurlaubsantrag beschieden und dann berechtigt vom Dienst ferngeblieben werden kann. Mitunter ist also eine Dienstschrift vergangen, bevor die Beamtin oder der Beamte die Akutpflege übernehmen kann. Genau vor solchen Engpässen wollte § 2 PflegeZG pflegende Angehörige bewahren.

5.3 Dauer der Arbeitsverhinderung

Die Arbeitsverhinderung des § 2 PflegeZG beträgt zehn Tage. Wegen des nur anteiligen Pflegeunterstützungsgeldes ist es zwar folgerichtig, den Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge auf 9 Tage zu begrenzen. Es bedarf aber eines unbedingten Anspruchs auf einen weiteren Tag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge.

5.4 Finanzierung des Pflegeunterstützungsgeld-Äquivalentes

Bei den übrigen Erwerbstätigen wird die Entgeltersatzleistung während der bis zu zehntägigen Arbeitsverhinderung bei akuten Pflegefällen von der Pflegekasse der zu pflegenden Person getragen. So wird bei Beamtinnen und Beamten, die von nicht verbeamteten Angehörigen gepflegt werden, das Pflegeunterstützungsgeld von den Beihilfestellen getragen.

Der Bund hingegen will mit der vorliegenden Regelung die Mittel für die Entgeltfortzahlung selbst tragen und nicht von den Pflegekassen der zu pflegenden Person tragen lassen.

Wir halten an unserer diesbezüglichen bereits beim Gesetzgebungsverfahren zum Pflegezeitgesetz artikulierten Kritik fest. Die Gehaltsfortzahlung darf nicht zu Lasten der allgemeinen



Personalkostenansätze der Haushaltspläne gehen, die bereits hinreichend unter Druck stehen und durch diese systemwidrige Sonderregelung doppelt in Anspruch genommen werden – durch gepflegte BeamtInnen *und* pflegende BeamtInnen.