

Auswahl- und Beförderungsgrundsätze in der Kritik

„Summum ius, summa iniuria.“ Dass das höchste Recht die größte Ungerechtigkeit bedeuten kann, war spätestens seit Cicero schon den „alten“ Römern bekannt. Auch wenn viele Errungenschaften der Römer im Mittelalter verloren gegangen sind, so gehört doch diese Erkenntnis jedenfalls zu dem, was herüber gerettet werden konnte in unsere Zeit. Als Beschäftigte der Finanzverwaltung überkommen einen jedoch zunehmend Zweifel, wie weit diese Erkenntnis in verantwortlichen Stellen wirklich noch verbreitet ist. Man hat den Eindruck insbesondere am EuGH, aber auch an anderen obersten Gerichten, könnte man womöglich nie davon gehört haben ...

Aber es sind beileibe nicht nur die Gerichte! Es ist immer noch die Frage, wie Gesetzgeber und Verwaltungen mit „wegweisender“ Rechtsprechung umgehen. Eines unserer zentralen Probleme im Beamtenrecht begann jedenfalls am 30. Juni 2011. An diesem Tag hatte das Bundesverwaltungsgericht über einen Fall aus der Zollverwaltung des Bundes zu entscheiden. Das höchste deutsche

bfg warnt vor systembedingten Zufallsergebnissen!

Verwaltungsgericht hat in seinem Urteil dabei so ziemlich alles in Frage gestellt, was bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen von Beamten in den letzten Jahrzehnten gängige Praxis gewesen war, und mit dem Stempel versehen: steht nicht im Einklang mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums.

Als Folge aus all dem, was das Gericht beanstandet hatte, hat das Bayerische Staatsministerium der Finanzen die Binnendifferenzierung bei der Beurteilung erschaffen (Art. 16 Abs. 2 LfBG) (stärkere Ausschöpfung der heranzuziehenden Beurteilungen), das Ausschreibungs- und Bewerbungssystem von Beförderungsstellen sehr stark ausgeweitet (z.B. auch an der eigenen Dienststelle, auch wenn die Bewerberreihenfolge eindeutig ist) und ein Mitteilungssystem für nicht zum Zug kommende Bewerberinnen und Bewerber eingeführt (Durchsetzung des Bewerbungsverfahren-schutzes). Dabei schien der Urteilsfall im Vergleich zu unseren Auswahl- und Beförderungsregeln in Bayern so abwegig, dass die vom Bundesverwaltungsgericht erkannte Verfassungswidrigkeit nicht verwunderte: denn

die Regeln beim Zoll sahen vor, dass bei gleichem Gesamturteil in der aktuellen und in der vorhergehenden Beurteilung schwerbehinderte Frauen den Vorrang erhalten, dann die weiteren Frauen, dann schwerbehinderte Männer, schließlich der Rest der Männer. In Bayerns Finanzverwaltung dagegen galt: bei Gleichstand in der aktuellen Beurteilung wurden die Vorbeurteilung(en) im aktuellen Amt, dann die Vorbeurteilung im Voramt zu Rate gezogen, als nächstes bekamen Schwerbehinderte den Vorrang, dann hätte die Qualifikationsprüfung eine Rolle gespielt, dann das Rangdienstalter und schließlich zur ultimativen Unterscheidung der allgemeine Dienstzeitbeginn. Mit diesen Auswahlkriterien hat die Finanzverwaltung über viele Jahre gute Erfahrungen gemacht. Sie wurden von den Beschäftigten weitgehend akzeptiert, weil sie verständlich und transparent waren, weil sie für Beurteiler wie für Beurteilte klar und verständlich aufzeigten, zu welchen Folgen eine Beurteilung mit einem bestimmten Punktwert führt.

Seit 1. April 2014 gelten nun neue

Beihilfebearbeitung bald ohne Papier

Pilotierungsphase steht vor der Tür. Mehr dazu im HPR-Bericht.

Seite 4

Schluss mit 63?

Koalition in Berlin will Antragsruhestand modifizieren.

Seite 6

DSTG tagt in Bayern

Dr. Roland Jüptner spricht beim Bundeshauptvorstand der Deutschen Steuer-Gewerkschaft.

Seite 12



Schluss mit 63?

Koalition in Berlin will Antragsruhestand modifizieren

Fast unbemerkt gelang der bfg gemeinsam mit dem BBB im Zuge der Dienstrechtsreform 2010 ein großer Wurf: Die Möglichkeit mit 64 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand zu wechseln, wenn mindestens 45 Dienstjahre abgeleistet sind. Teilzeit zählt dabei wie Vollzeit, Erziehungszeiten werden bis zum 10. Lebensjahr des Kindes angerechnet. Gerade die Steuerverwaltung profitiert davon erheblich, da aufgrund der Beschäftigtenstruktur das Gros der Beamtinnen und Beamten die Jahre voll bekommt - ganz im Gegensatz zu anderen Verwaltungszweigen. Ein großer Erfolg! Das Rentenrecht enthält eine ganz ähnliche Regelung - mit einem kleinen, aber wesentlichen Unterschied: Dort muss bis 65 gearbeitet werden, um bei 45 Beitragsjahren in den Genuss der Abschlagsfreiheit zu kommen. Bis jetzt. Doch geht es nach dem Koalitionsvertrag in Berlin soll das für die Jahrgänge bis 1952 künftig schon mit 63 Jahren möglich sein.

Noch ist nichts beschlossen in Berlin. Noch wird über Einschränkungen diskutiert, um zu vermeiden, dass Unternehmen auf Kosten der Arbeitslosenversicherung ihre älteren Beschäftigten schon mit 61 ausstellen. Noch wird auch gestritten, ob das Signal richtig ist. Schließlich werden die Menschen - glücklicherweise - immer älter. Aus Brüssel kommt der Ruf nach einer gesetzlichen Altersgrenze von 70 Jahren und in Deutschland ermöglicht die Regierung den abschlagsfreien Ruhestand mit 63. Wer soll das bezahlen? Langsam. Die Regelung des Bundes beinhaltet ja keine dauerhafte Absenkung des abschlagsfreien Rentenbezugs mit 63 Jahren. Vorgesehen ist ein Stufenplan. Vereinfacht ausgedrückt soll künftig etwa zwei Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze die Möglichkeit bestehen auf Antrag in die Rente zu wechseln - abschlagsfrei, wenn man die 45 Beitragsjahre voll hat. Das war ja auch die ursprüngliche Idee, als man die gesetzliche Altersgrenze auf 67 angehoben und die Antragsrente ab 65 ermöglicht hat. Doch während man die Lebensaltersgrenze stufenweise an hob, setzte man den Antragsruhestand auf 65 Jahre fest, was den aktuell auf die Rente zulaufenden Jahrgängen nur wenige Monate erspart. Das will man jetzt korrigieren. Mit 63 wäre dann eine Verrentung auf Antrag bis zum Geburtsjahrgang 1952 möglich. Danach stiege die Grenze pro Jahr um 2 Monate an. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 läge man damit wieder bei 65 Jahren und würde sich dem angestrebten 2-Jahres-Abstand schon während der Stufenphase annähern. Letztlich ist es also „nur“ eine Übergangsregelung, die vom Bund hier jetzt eingezogen werden soll.

Absenkung des Antragsalters auch für Beamte?

Der Bundesinnenminister hat gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Einbeziehung des Beamtenbereichs in die neue Rentenregelung bereits eine Absage erteilt. Es handle sich um unterschiedliche Systeme, die nur sehr bedingt vergleichbar seien. Tatsächlich muss man davor warnen sich immer nur die Rosinen aus den verschiedenen Alterssicherungssystemen herauspicken zu wollen. Gerade in einer Zeit, in der das Versorgungsrecht im Kreuzfeuer der medialen Kritik steht, müssen Forderungen, die aus dem Rentenrecht abgeleitet werden, sehr sorgsam abgewogen werden. Denn es gibt viel zu verlieren. Das Dienstrecht in Bayern hat, was den Antragsruhestand angeht, bereits eine günstigere Regelung, als derzeit im Rentenrecht. Beamtinnen und Beamte können mit 64 Jahren abschlagsfrei in Pension gehen, wenn sie 45 Dienstjahre voll haben. Einen Stufenplan mit einem Anstieg auf das 65. Lebensjahr gibt es hier nicht. Das sollte man besser auch nicht provozieren. Denn die große Mehrheit der Beschäftigten fährt mit der aktuellen Rechtslage auf Dauer besser. Eine Übertragung der geplanten neuen Rentenregelung auf den Beamtenbereich in Bayern würde nur für die Geburtsjahrgänge bis 1957 etwas bringen, alle die 1959 oder später das Licht der Welt erblickt haben, würden schlechter fahren.

Bewegung bei anrechenbaren Vordienstzeiten?

Wesentlich problematischer erscheint der bfg deshalb,

Fortsetzung Seite 8

**Schutz und Sicherheit
bei
Dienst- und
Berufsunfähigkeit**



NÜRNBERGER
Beamten Versicherungen