

niedersachsen *magazin*

7/8

Juli/August 2017 ■ 79. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

Urlaub genießen – Vor spannenden Zeiten



Seite 5–7 <

Familienzuschlag

Seite 4 <

Politische
Gespräche

Seite 7 <

Revisions
Unteralimentierung



Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten werden verbessert – Gesetzentwurf im Landtag

Weitere Verbesserungen würden die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes greifbar stärken

Die Landesregierung hat Ende Mai, nach Durchführung des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens nach § 96 NBG (wir berichteten in den Ausgaben Januar/Februar und April 2017) einen Gesetzentwurf zur Einführung einer Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte in den Niedersächsischen Landtag eingebracht.

Mit dem Gesetz sollen nach eigener Aussage der Landesregierung die Regelungen des bislang nur für Arbeitnehmer/-innen geltenden Familienpflegezeitgesetzes auf die Beamtinnen und Beamten in Niedersachsens öffentlichen Dienst übertragen werden. So soll es den Betroffenen, die pflegebedürftige nahe Angehörige haben, erleichtert werden, im Beruf zu bleiben und sich zugleich um die Pflege ihrer Angehörigen zu kümmern.

Gleichzeitig soll mit dem Gesetzentwurf die Situation von Beamtinnen und Beamten, die von Gewalttaten betroffen sind, verbessert werden. Im Rahmen seiner Fürsorge soll der Dienstherr künftig in bestimmten Fällen die Erfüllung von gerichtlich zugesprochenen Schmerzensgeldansprüchen gegen zahlungsunfähige Schuldner übernehmen. Er kann dann Rückgriff beim Schädiger nehmen.

➤ Weitere Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig – Chance vertan

Leider ist die Landesregierung unseren Vorschlägen und Forderungen nach weiteren Arbeitszeitflexibilisierungen nicht nachgekommen.

Solche Arbeitszeitflexibilisierungen würden insbesondere Frauen und Männern mit Kindern zugutekommen, um Be-

treuungsmöglichkeiten besser organisieren und koordinieren zu können. Dies gilt vor allem auch für Krankheitszeiten der Kinder, für die vereinfachte Möglichkeiten von beispielsweise kurzfristiger Heimarbeit geschaffen werden sollten.

Damit hat die Landesregierung einmal mehr eine Chance vertan, Worten auch konkrete Taten folgen zu lassen.

➤ Lebensarbeitszeitkonten

Ein Aspekt dabei wäre die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten in der Landesverwaltung gewesen, die die Landesregierung ausweislich der Gesetzesbegründung wegen der damit verbundenen ungeklärten personal- und finanzwirtschaftlichen Fragen derzeit nicht für zielführend hält.

➤ Veränderungen beim Hinausschieben des Ruhestandes

Ein weiterer Aspekt wäre das Schaffen eines Anspruchs von Beamtinnen und Beamten auf Hinausschieben des Ruhestandes um längstens zwei weitere Jahre (für ein Jahr besteht nach der geltenden Rechtslage bereits ein grundsätzlicher Rechtsanspruch), wenn diese bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze nicht die Höchstversorgung erreichen und zuvor aus familiären Gründen teilzeit-

beschäftigt oder beurlaubt gewesen sind.

Diese Forderung wird aus gesetzessystematischen Gründen nicht aufgenommen. Die Landesregierung erklärt allerdings, dass sie (unabhängig vom bestehenden Rechtsanspruch auf Hinausschieben des Ruhestandes um bis zu einem Jahr, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen) mit dem NBB das Einvernehmen darüber herstellt, dass die vom NBB dargestellten Kriterien für die Ermessensentscheidung um weitere zwei Jahre als ermessensleitende Gesichtspunkte bei der Entscheidung über den Antrag auf Hinausschieben des Ruhestandes berücksichtigt werden.

➤ Kostenübernahme für Kinderbetreuungskosten, deren Notwendigkeit auf einen Dienstunfall beruht

Der NBB hatte die Prüfung der Aufnahme einer Regelung zur Kostenübernahme von dienstunfallbedingt anfallenden Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr in die Unfallfürsorgebestimmungen angeregt.

Die Landesregierung ist der Auffassung, dass eine weitere Regelung über die beabsichtigten Veränderungen in den Unfallfürsorgebestimmungen hinaus nicht notwendig sei. Über eine neu geschaffene Verordnungsermächtigung könne eine solche Regelung in die zu schaffende Verordnung aufgenommen werden.

Wir erwarten, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens entsprechende Klarheit geschaffen wird, weil der Ent-

wurfstext keinerlei Hinweise auf das von uns angesprochene Thema enthält. Unabhängig davon erwarten wir eine kurzfristige Regelung, gegebenenfalls im Vorgriffsweg.

Das Problem ist in der täglichen Lebenswirklichkeit unserer Kolleginnen und Kollegen vorhanden und muss schnellstens gelöst werden.

➤ Außerhäusliche Pflege Minderjähriger

Wir können uns zwar der Auffassung der Landesregierung anschließen, dass mit Blick auf die Überlegung zur wirkungsgleichen Übertragung des Familienpflegezeitgesetzes eine wie von uns geforderte gesonderte Regelung für die außerhäusliche Pflege minderjähriger naher Angehöriger aufgrund der Regelung in § 62 Abs. 1 nicht erforderlich ist. Wir erwarten aber in der Folge eine Ergänzung im Rahmen der Regelung zur Höchstdauer nicht nur für Urlaub, sondern auch für unterhäufige Teilzeit für die Fälle des § 3 Abs. 5 Pflegezeitgesetzes.

➤ Weitere parlamentarische Beratung

Wir werden unsere Forderungen nun im Umfeld der weiteren parlamentarischen Beratungen im Niedersächsischen Landtag in die Diskussion einbringen.

Dabei werden wir klarstellen, dass die Umsetzung unserer Forderungen dem Ziel dienen würde, Frauen bessere Fortkommens- und Karrierechancen zu ermöglichen und damit greifbar die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes zu stärken. ■

**> Zur Sache**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eigentlich müssten die politischen Parteien in Niedersachsen ja bis September mit dem Bundestagswahlkampf hinreichend beschäftigt sein, aber es ist unübersehbar, dass der Vorwahlkampf für die anstehende Landtagswahl im Januar 2018 immer mehr an Fahrt aufnimmt. In der Folge nimmt auch – wohl eher notgedrungen mit Blick auf die Bedeutung während der aktuellen Landtagsperiode – das Interesse an der beachtlichen Wählerklientel des öffentlichen Dienstes des Landes und seiner Kommunen spürbar zu. Logisch, wenn klare Mehrheitsverhältnisse nicht mal ansatzweise erkennbar sind.



> Friedhelm Schäfer, Landesvorsitzender

Zu merken unter anderem daran, dass die Frage bei noch festzulegenden bzw. zu konkretisierenden Wahlkampfversprechen eine Rolle spielt, wie denn gewährleistet werden soll, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Landes- und Kommunaldienst mindestens amtsangemessen ist, also den Grundsätzen des Alimentationsprinzips gerecht wird.

Die einen fürchten in diesem Themenfeld die von uns forcierte Diskussion darüber, dass der Abstand zur Grundsicherung nicht (hinreichend) gewährleistet ist. In der Folge also ein Handlungsbedarf beim externen und internen Abstandsgebot besteht.

Die anderen erinnern sich daran, dass sie auch als damals Handelnde verantwortlich dafür sind, dass durch die quasi Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld erst eine Diskussion über die Amtsangemessenheit von Besoldung und Versorgung – einschließlich der Folge des Abstands zur Grundsicherung – entstehen konnte.

Wer aber jetzt konkrete Lösungen/Zusagen dazu in Wahlprogrammen erwartet, wird vermutlich enttäuscht werden.

Schlimmer noch, man kann auch schon in einem Entwurf die Fortschreibung des Status quo lesen, denn nichts anderes ist eine Rückkehr zum Prinzip „Besoldung folgt Tarif“ ohne eine klare Aussage zum Abbau des vorhandenen Besoldungs- und Versorgungsrückstandes.

Nicht besser – und ein Angriff auf ein Grundprinzip des Berufsbeamten-tums – ist die Ankündigung einer Besoldung nach „Arbeitsmarktlage“ in einem Thesenpapier. Also dort ein bisschen mehr zahlen, wo man gerade Personalgewinnungsprobleme hat bzw. der Weggang von Personal droht. Zudem wohl auch nicht als dauerhafte Zahlungen angedacht.

Wenn man solches liest, kann man erkennen, wie die Wertschätzung von Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfängern unseres Landes und seiner Kommunen bei der einen oder anderen Partei wirklich ist.

Darüber kann auch nicht hinwegtäuschen, dass mit Blick auf alle Wählerinnen und Wähler interessierende Themenfelder wie Sicherheit und Bildung für die dortigen Kolleginnen und Kollegen sektorale Maßnahmen – aber auch eher Beruhigungsspielen – angekündigt werden. In Sachen Amtsangemessenheit von Besoldung und Versorgung ändert sich dadurch sowieso nichts.

Bleibt zu hoffen, dass die geistigen Mütter und Väter der Wahlprogramme sich noch rechtzeitig an deren besondere Verantwortung als gewollter, künftiger Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten des Landes und seiner Kommunen erinnern und nachbessern. Auch um die Zukunftsfähigkeit unseres Landes als Arbeitgeber, aber auch insgesamt nicht weiter zu gefährden.

„Mancher wird erst mutig, wenn er keinen anderen Ausweg mehr sieht.“ (William Faulkner, 1897 – 1962, amerikanischer Schriftsteller)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

warum an dieser Stelle immer mal wieder das Thema Digitalisierung. Weil ich fest davon überzeugt bin, dass die Digitalisierung auch im öffentlichen Dienst mehr Veränderungen erbringen wird, als wir es uns heute vorstellen können bzw. wollen. Weil ich mir zudem sicher bin, dass die Veränderungen mit einer Geschwindigkeit auf uns zukommen, bei der sich ein Zaudern oder gar Aussitzen verbietet. Weil ich immer noch nicht erkenne, dass bezogen auf die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten absehbar mit der notwendigen Intensität und Geschwindigkeit am Thema gearbeitet werden soll.

Für mich steht beispielsweise fest, dass eine Vielzahl von Berufsfeldern wegfallen bzw. sich massiv verändern wird. Ich bin zwar auch davon überzeugt, dass sich neue Berufsfelder auftun. Aber haben wir die Menschen schon, die digitale Fähigkeiten besitzen, um diese dann auch auszuführen? Wie wollen wir zudem mit absehbar vom Wegfall von Berufsfeldern Betroffenen eigentlich verfahren?

Für mich ist beispielsweise auch eine Diskussion über unser Bildungssystem notwendig, auch wenn das bestehende System der Garant für Jahrzehnte des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland war. Absehbar – teilweise schon erfahrbar – wird sich dort aber einiges ändern müssen, denn der formelle Bildungsgrad wird an Wert verlieren und verstärkt vom digitalen Bildungsgrad abgelöst bzw. durch diesen ergänzt werden. Übrigens kein Phänomen nur für die Berufswelt, sondern ein gesamtgesellschaftliches. Ist das eigentlich der Bevölkerung schon hinreichend bewusst gemacht worden? Deuten erste zarte Pflänzchen darauf hin, dass beispielsweise Schule sich in diesem Themenfeld schon auf dem richtigen, zwingend notwendigen Weg befindet?

„Es ist sinnlos zu sagen: Wir tun unser Bestes. Es muss dir gelingen, das zu tun, was erforderlich ist.“ (Winston Churchill, 1874 – 1965, britischer Staatsmann)

Abschließend: Ich möchte, dass wir den digitalen Fortschritt so nutzen, dass möglichst alle Menschen davon profitieren. Dazu gehört auch die Rahmenbedingungen zu organisieren, für mehr Freiheit, mehr Flexibilität beim Arbeitsort und der Arbeitszeit und damit auch bei der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf.

Ihr

Impressum

Herausgeber: NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** post@nbb.dbb.de. **Internet:** www.nbb.dbb.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56.

Redaktion: Sabine Köhler, Friedhelm Schäfer, Linde Schlombs.

Verantwortlich für den Inhalt: Sabine Köhler, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar.

Verlag: dbb verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de.

Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.

Titelfoto: © Seven Mills – Fotolia.com

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz.

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannan, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif:** Nr. 21, gültig ab 1.10.2016.

Bezugsbedingungen: Erscheint 10-mal jährlich. Bezugspreis für Nichtmitglieder pro Jahr 19,90 Euro. Für Mitglieder ist der Bezugspreis durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. Bezug nur durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.



Gespräche fortgesetzt

NBB bei SPD und Bündnis 90/Die Grünen

Der NBB hat die Gespräche mit den Landtagsfraktionen fortgesetzt, nachdem sich die Landesregierung mit Blick auf die Nachbesserungsklausel bei der Beamtenbesoldung nach dem Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten der Länder bislang nicht wesentlich bewegt hat.



© Sven Brauers

> Fraktionsvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen, Anja Piel



© SPD-Fraktion im Niedersächsischen Landtag

> Fraktionsvorsitzende der SPD-Landtagsfraktion, Hanne Modder

In einem Gespräch mit der Fraktionsvorsitzenden von Bündnis 90/Die Grünen, Anja Piel, und dem haushaltspolitischen Sprecher der Fraktion, Gerald Heere, am 30. Mai 2017 stellten der NBB-Landesvorsitzende Friedhelm Schäfer und sein Stellvertreter Klaus Grothe die Inhalte der Tarifeinigung und deren Folgen dar; sie untermauerten die bekannten Forderungen des NBB nachdrücklich.

Dabei spielte auch die praktische Umsetzung des Paradigmenwechsels, dem der NBB grundsätzlich nicht ablehnend gegenübersteht, eine Rolle. Die NBB-Vertreter merkten dazu kritisch an, dass unter anderem die Preisentwicklung sowie die deutliche Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Gesetzes im Niedersächsischen Landtag im Dezember nicht den zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Gegebenheiten und Entwicklungen entsprechen. Zudem sieht der NBB den in einigen Besoldungsgruppen vorhandenen geringen Abstand zur sozialen Grundsicherung bekanntermaßen als Problem an.

In diesem Zusammenhang berichteten die NBB-Vertreter auch über die mündliche Ver-

handlung beim Oberverwaltungsgericht in den Musterklagen zur Unteralimentierung. Verschiedene Lösungsmodelle wurden von den NBB-Vertretern vorgestellt. Anja Piel und Gerald Heere zeigten zwar Verständnis für die Anliegen des NBB, stellten aber klar, dass das Finanzvolumen für eine Nachsteuerung durch die Fraktion deutlich zu hoch sei. Dies sei ein Thema, das von der Landesregierung in einen Nachtragshaushalt – der aktuell nicht vorgesehen sei – eingepreist werden müsse.

Anja Piel machte auch deutlich, dass die Nachsteuerung beim Mindesterhöhungsbetrag aus der Fraktion gekommen sei. Zudem erklärte Gerald Heere, dass sich die Situation durch beabsichtigte Veränderungen im Familienzuschlag entschärfen könne. Die NBB-Vertreter wiesen in diesem Zusammenhang auf mögliche rechtliche Problemlagen hin.

Der demografische Wandel und die Digitalisierung in der Verwaltung waren weitere Aspekte des Gesprächs. Anders als von der Grünen-Fraktion eingeschätzt, stellten die NBB-Vertreter klar, dass für sie weder die Lösung der Probleme des demografischen Wandels erledigt sei-

en noch die Digitalisierung auf dem richtigen Weg wäre.

SPD

In einem weiteren Gespräch mit der Fraktionsvorsitzenden der SPD-Landtagsfraktion, Hanne Modder, und ihrer Stellvertreterin Renate Geuter lag der Schwerpunkt am 16. Juni 2017 neben der Thematik Nachbesserung bei der Besoldung vor allem auch auf den Musterklagen und den Folgen der Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichtes.

Es fand ein intensiver, offener und überaus konstruktiver Austausch über das weitere Vorgehen statt.

Seitens der SPD-Fraktion werden die Entscheidungsgründe eingehend geprüft werden, um dann Lösungsvorschläge gemeinsam mit dem NBB zu diskutieren. Einigkeit herrschte darüber, dass Änderungen nicht erneut absehbar zu Gerichtsverfahren führen sollten.

Abschließend wies der NBB-Landesvorsitzende auf eine mögliche „Problemlage“ bei Einstellungen lebensälterer Beamtinnen und Beamten durch die Umstellung der Besoldungstabellen auf das Erfahrungsstufensystem hin, die derzeit durch den NBB geprüft werde. Nach Klarheit wird der NBB der SPD-Landtagsfraktion entsprechende Informationen zuleiten. ■

> Veröffentlichungen

Änderungsverordnungen

Beihilfeverordnung

Die Änderungen der Niedersächsischen Beihilfeverordnung (NBhVO) – wir berichteten zuletzt in der Ausgabe 6/2017 – sind im Niedersächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 10/2017 vom 22. Juni 2017, Seite 178 ff., veröffentlicht. Die Änderungsvorschläge aus unserer Stellungnahme wurden bei dieser Änderungsverordnung nicht berücksichtigt. Es wird aber bereits an einer weiteren Änderungsverordnung gearbeitet. Unsere Vorschläge werden dabei in die Überlegungen einbezogen.

Arbeitszeitverordnung Lehrer

Durch eine Änderung der Arbeitszeitverordnung der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen erhalten niedersächsische Lehrkräfte flexiblere Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, weil die Ansparrphase beim freiwilligen Arbeitszeitkonto künftig 15 Jahre beträgt. Die Änderung ist veröffentlicht im Niedersächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 12 vom 6. Juli 2017, Seite 234.



© Daniel Fuhr / Fotolia



Seriosität im medialen Sommerloch kein Thema?

Forderungen nach massiven Kürzungen bei Pensionären unberechtigt!

Es ist schon fast als Tradition zu bezeichnen, dass der Bund der Steuerzahler im medialen Sommerloch eine deutliche Kürzung der Beamtenversorgung und Beihilfe fordert. So geschah es auch in diesem Jahr.

Der NBB-Landesvorsitzende Friedhelm Schäfer stellte Anfang Juli dazu klar, die Forderungen des niedersächsischen Steuerzahlerbundes nach massiven Kürzungen bei den Pensionären unseres Landes und seiner Kommunen würden nicht dadurch seriös und berechtigt, dass sie nahezu jährlich im Rahmen des medialen Sommerlochs wiederholt würden.

Er betreibe wider besseres Wissen ein durchsichtiges Spiel.

Er verschweige, dass die Pensionäre bereits seit Jahren in erheblichem Umfang zur Reduzierung der Ausgaben des Landes beigetragen und sie ein um mindestens acht Prozent reduziertes Jahreseinkommen hätten. Er verschweige, dass sein Vergleich mit einem Durchschnittsrentner nicht nur systembedingt unzulässig sei. Er verschweige, dass das Land aus den Besoldungsverzichten der Aktiven für deren Pensionen über die gesamte aktive Zeit hätte entsprechende

Rücklagen bilden müssen. Er verschweige, dass über Jahrzehnte die Allgemeinheit von diesen nicht vollzogenen Rücklagen – beispielsweise durch den Bau von Straßen und Investitionen in Bildung – erheblich profitiert habe. Er verschweige, dass die von ihm beschriebene Situation seit Langem bekannt sei und notwendige Maßnahmen bereits auf den Weg gebracht worden seien.

Der NBB-Landesvorsitzende erklärte weiter, er sei gerne bereit,

dem Steuerzahlerbund im Rahmen von praktizierter Nachbarschaftshilfe zu erklären, welche Auswirkungen auf den Landeshaushalt die Umsetzung seiner Forderungen nach Kürzungen bei Pensionen und Beihilfe unter Einbeziehung der Folgerungen aus der Einhaltung der Alimentationsverpflichtung für die aktiven Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfänger/-innen tatsächlich hätten. Jedenfalls nicht die von ihm erwarteten enormen Minderausgaben! ■

Unterrichtung durch Landesregierung erfolgt

Entschließungsantrag Familienzuschlag

Der Niedersächsische Landtag hatte am 15. Dezember 2016 einen von uns scharf kritisierten kurzfristig vorgelegten Entschließungsantrag der Regierungsfractionen zum Umbau des Familienzuschlags beschlossen. Den Text hatten wir in der Ausgabe 3/2017 veröffentlicht und dabei auch unsere rechtlichen Bedenken ausführlich dargestellt.

■ Ist-Situation

In Ihrer Antwort vom 15. Juni 2017 (LT-Drs.: 17/8349) stellt die Landesregierung zunächst ausführlich die Ist-Situation in Niedersachsen im Vergleich zu der der anderen Länder und im Bund dar.

Zusammenfassend stellt die Landesregierung dazu fest, dass einerseits die Beträge für erste und zweite Kinder und andererseits die Beträge für dritte und weitere Kinder jeweils durchgängig in identischer Höhe gezahlt würden. Diese Tatsache beruhe darauf, dass bei den ersten und zweiten Kindern eine Gleichbehandlung geboten sei,

weil keines dieser Kinder mehr oder weniger „wert“ sein könne. Die deutlich höheren Zahlbeträge für die dritten und weiteren Kinder beruhten auf der Verpflichtung zur Zahlung einer erhöhten Besoldung für kinderreiche Beamtenfamilien aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung, die insbesondere auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. November 1998 und die darin enthaltene Vollstreckungsanordnung zurückzuführen sei.

Insoweit lasse sich hieraus ableiten, dass die im Entschließungsantrag enthaltene Maßgabe, den Familienzuschlag insbesondere für erste und

zweite Kinder deutlich zu erhöhen, jedenfalls nicht zulasten der Zahlbeträge für dritte und weitere Kinder möglich sei. Im Gegenteil, denn bei den dritten und weiteren Kindern zahle Niedersachsen derzeit die niedrigsten Beträge. Eventuelle Erhöhungen bei den ersten und zweiten Kindern müssten zur Einhaltung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zumindest auch auf die dritten und weiteren Kinder übertragen werden.

■ Rheinland-Pfalz und Brandenburg

In Rheinland-Pfalz und Brandenburg seien abweichend von der langjährigen Regelungssystematik beim Familienzuschlag seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 zwischenzeitlich Modifikationen vorgenommen worden. In Rheinland-Pfalz sei der seinerzeitige volle Monatsbetrag des Familienzuschlags der Stufe 1 (Verheiratetenanteil) in Höhe von rund 117 Euro auf 60 Euro vermindert und die Kinder-

anteile für erste und zweite Kinder im Umfang von rund 60 Euro erhöht worden. Für diejenigen Beamten, für die sich aufgrund der Neustrukturierung die Höhe des bisherigen Anspruchs auf Familienzuschlag im Vergleich zur Neuregelung reduzierte, sei eine ruhegehaltfähige Ausgleichszulage vorgesehen. Hierbei handele es sich ausschließlich um Personen, die keine anspruchsberechtigten Kinder (mehr) im Familienzuschlag hatten, sondern lediglich Anspruch auf den ehedem zugehörigen Anteil.

In Brandenburg sei für Neueinstellungen der volle Monatsbetrag der bisherigen Stufe 1 des Familienzuschlags in Höhe von rund 120 Euro entfallen mit der Folge, dass nur noch kinderbezogene Familienzuschläge gewährt werden. Allerdings sei parallel eine „Umwidmung“ der vormaligen Stufe 1 vorgenommen, indem der hälftige Betrag in Höhe von rund 60 Euro einerseits in die Grundgehaltstabellen eingebaut worden sei (insoweit profitieren



seither zusätzlich auch Ledige (davon) und andererseits der verbleibende hälftige Betrag für vorhandene Bestandsfälle als statische Ausgleichszulage weitergewährt werde.

Besoldungs- und verfassungsrechtliche Aspekte

Weiter stellt die Landesregierung die verfassungsrechtliche Situation dar und macht darin deutlich, dass zum Kernbereich der Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes (GG) die amtsangemessene Alimentati-

und Grenze der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers sei.

Die Landesregierung ist der Meinung, dass eine Neugestaltung des Familienzuschlags dahingehend, dass dieser nur noch kindbezogene Bestandteile aufweise und verheiratete oder verpartnerte Beamte keinen gesonderten Zuschlag erhalten würden, dem Gesetzgeber grundsätzlich möglich sei, wie das Beispiel Brandenburg zeige. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bestehe weder ein Anspruch auf eine bestimmte unveränderte Struktur der Besol-

Rheinland-Pfalz und Brandenburg Regelungen getroffen, um Einkommensverluste bei den bisher Berechtigten zu vermeiden.

Haushaltswirtschaftliche Auswirkungen

Zudem werden die haushaltswirtschaftlichen Auswirkungen einer Umgestaltung des Familienzuschlags auf rein kindbezogene Anteile beleuchtet. Die Auswirkungen werden als schwerlich abschätzbar angesehen, da es sich um eine systematische Umstellung handeln würde, die sich finanziell erst langfristig positiv auswirken würde.

Kurzfristig würde eine Umstellung bei gleichzeitiger Erhöhung des kindbezogenen Familienzuschlags zu Mehrkosten führen. Denn ein Wegfall des Verheiratenzuschlags würde sich – wenn aus Gründen des Vertrauensschutzes bereits Berechtigte eine Ausgleichszulage erhielten – erst bei den neu eingestellten Beamten auswirken. Mit jedem Jahr und jedem neuen Einstellungsjahrgang erhöhten sich entsprechende „Einsparungen“.

Würde man dennoch den kindbezogenen Familienzuschlag (für alle) anheben, stiegen die Haushaltsbelastungen erheblich an.

Fazit der Landesregierung

Eine Neuausrichtung des Familienzuschlags auf rein kindbezogene Bestandteile sei möglich. Alle Gestaltungsmöglichkeiten des Landesgesetzgebers im Besoldungsrecht stünden unter der Prämisse, dass das Alimentationsprinzip strikt zu beachten sei.

Für erste und zweite Kinder seien auch zukünftig einheitliche Beträge beim kinderbezogenen Familienzuschlag zugrunde zu legen. Eine Verbesserung der derzeitigen Zahlbeträge für erste und zweite Kinder zulasten jener für dritte und weitere Kinder sei aufgrund verfassungsrechtlicher Rechtsprechung nicht möglich. Verbesserungen



© WavebreakMediaMicro / Fotolia

für erste und zweite Kinder wären mindestens betragsidentisch auch auf dritte und weitere Kinder zu übertragen.

Einschätzung des NBB

Der NBB teilt im Wesentlichen die oben dargestellten Ausführungen der Landesregierung.

Wir teilen allerdings die Einschätzung, dass ein Wegfall des Verheiratetenanteils alimentationsrechtlich zulässig ist, ausdrücklich nicht.

Ob ein Wegfall des Verheiratetenanteils den Grundsätzen der familiengerechten Alimentation, die sich vor allem in der regelmäßigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wiederfindet, entspricht und damit verfassungsrechtlich zulässig ist, sehen wir weiterhin als sehr zweifelhaft an. Vielmehr gebietet es dieser Grundsatz aus unserer Sicht, einen angemessenen Verheiratetenanteil im Familienzuschlag zu zahlen.

Nach Einschätzung des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 1998 war die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in ihren familienneutralen Bestandteilen so bemessen, dass davon überwiegend eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden konnte.

Der NBB sieht angesichts der realen Besoldungsentwicklung



© VitaJThov / Fotolia

on gehöre. Diese verpflichte den Dienstherrn, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienststrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Unterhalt zu gewähren. Bei der Konkretisierung der amtsangemessenen Alimentation habe der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum, wobei das Alimentationsprinzip Grundlage

der Alimentation auch für eine Zweiergemeinschaft ausreichend bemessen sei. Verfassungsrechtlich müsse die Besoldung der Beamten jedoch bereits in ihren familienneutralen Bestandteilen so bemessen sein, dass davon eine bis zu vierköpfige Familie amtsangemessen unterhalten werden könne. Daher stelle der Verheiratenzuschlag eine pauschale Ergänzungsleistung des Dienstherrn dar, die für eine amtsangemessene Lebensführung der Beamten und ihrer Familien jedenfalls nicht notwendig sei.

Zwar gäbe es keinen verfassungsrechtlich gesicherten Anspruch auf Erhalt des Besitzstandes in Bezug auf ein einmal erreichtes Einkommen im Besoldungsrecht der Beamten – dennoch hätten auch

ERHOLUNG UND URLAUB
DEUTSCHLAND
Bauernhof/Nähe St. Peter-Ording,
Kühe, Schafe, Ponys, hofeigener Reitweg,
Strand 800 m, kinderfrdl., 4-Sterne FeWos, für
2-6 Pers., Frühstück, Sauna, Hausprospekt!
Tel. (04862) 8541 www.rickerts.de



seit 1998, insbesondere seit der faktischen Streichung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes in Niedersachsen im Jahr 2005, diese Ausgangslage nicht mehr als gegeben an. Diese Auffassung wird noch durch die im Rahmen der Diskussionen in den vom NBB geführten Mus-

terverfahren in Sachen Untereralimentierung gestützt.

Zudem hält der NBB den Hinweis auf die Regelung in Brandenburg für wenig überzeugend. Nur weil es eine solche Regelung gibt, bedeutet dies nicht zwangsläufig auch eine

Verfassungskonformität der Regelung.

■ **Ausblick**

Der NBB wird aufmerksam beobachten, ob und wenn welche Vorschläge und Konsequenzen von der Landesregierung und

den diese tragenden Regierungsfractionen aus der Antwort der Landesregierung unterbreitet beziehungsweise gezogen werden sollen.

Der NBB steht weiterhin für einen konstruktiv kritischen Dialog zur Verfügung. ■

Entscheidungsgründe zur Untereralimentierung liegen vor Revisionsbegründung in Vorbereitung

In unseren Musterverfahren zur Untereralimentierung hatte das Oberverwaltungsgericht Lüneburg (OVG) Ende April nach mündlicher Verhandlung die Besoldung niedersächsischer Beamter der Besoldungsgruppen A 8 und A 11 sowie Versorgung niedersächsischer Beamter der Besoldungsgruppe A 13 im Jahr 2013 für verfassungswidrig zu niedrig angesehen, die Verfahren ausgesetzt und dem BVerfG zur Entscheidung vorgelegt.

Für die Jahre 2005 bis 2012 und in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 25. April 2017 hatte der

Senat die Berufungen zurückgewiesen, weil hinsichtlich dieser Zeiträume bereits die Prüfung

der für die Bestimmung der Besoldungs- beziehungsweise Versorgungshöhe maßgeblichen Parameter auf der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten ersten Prüfungsstufe ergeben hat, dass die Besoldung beziehungsweise Versorgung im Ergebnis verfassungsrechtlich noch nicht zu beanstanden war.

Der Senat hat die Revision gegen seine Urteile wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssachen zugelassen. Der

NBB hat die Einlegung der Revision entschieden.

Zwischenzeitlich liegen die Entscheidungsgründe des OVG vor, die eingehend analysiert werden.

Diese Analyse wird Basis für die Revisionsbegründungen sein, die gemeinsam mit dem Anwalt des NBB kurzfristig erarbeitet werden.

Wir werden zu gegebener Zeit weiter berichten. ■

NBB fordert weitergehende Änderungen Änderung der Erholungsurlaubsverordnung und anderer Verordnungen

Die Landesregierung hat Ende April einen Entwurf einer Verordnung zur Änderung urlaubsrechtlicher und dienstrechtlicher Vorschriften zur Verbandsanhörung freigegeben.

Nach dem NBB-internen Beteiligungsverfahren hat der NBB seine Stellungnahme gegenüber dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport Mitte Juni abgegeben und darin weitergehende Änderungen gefordert.

■ **Wesentliche Inhalte des Entwurfs**

Die Landesregierung hat nach der Beschlussfassung erklärt, dass mit der Änderung das Urlaubsrecht für die niedersächsischen Beamtinnen und Beamten europarechtskonform ausgestaltet werde. Neben verfahrens-

rechtlichen Änderungen sei dabei auch ein zusätzlicher Urlaubstag für Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst vorgesehen.

Die Änderung war notwendig geworden, weil die bisher bestehenden Regelungen zum Urlaubsrecht in den vergangenen Jahren verschiedentlich Gegenstand der Überprüfung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) waren. Der EuGH hatte unter anderem festgestellt, dass Beschäftigten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für den

nicht genommenen aber unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaub zusteht. Bisher verfiel der Urlaubsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass die Beschäftigten einen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung hatten. Für diese Fälle sieht der Verordnungsentwurf nun eine Abgeltung vor.

Entsprechend der EuGH-Rechtsprechung soll außerdem eine Verringerung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage infolge von Teilzeitbeschäftigung dann keine Auswirkungen auf den bis zum Übergang erworbenen

Urlaubsanspruch haben, wenn der Urlaub bis dahin nicht genommen werden konnte.

■ **Stellungnahme des NBB**

Allgemein

In seiner Stellungnahme im beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren nach § 96 Niedersächsisches Beamtengesetz begrüßt der NBB, dass mit dem Verordnungsentwurf endlich die EuGH-Rechtsprechung auch in der Verordnung – bislang nur über den Erlassweg – umgesetzt werde. Für die Zukunft er-



warte der NBB deutlich zeitnähere Lösungen.

Zudem müsse die Sonderurlaubsverordnung insgesamt einer überprüfenden Betrachtung unterzogen werden. Zu einer solchen gehöre aus NBB-Sicht insbesondere die Frage des Umfangs der Gewährung von Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke, insbesondere der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Dem politisch artikulierten Wunsch der Landesregierung nach größerer ehrenamtlicher Betätigung und Würdigung dieser Arbeit könne dadurch Nachdruck verliehen werden.

Einzelforderungen

Zur vorgesehenen Regelung zur Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Beamtenverhältnisses bittet der NBB noch in einigen Detailpunkten unter anderem zu Ver-

jährungsfristen um Klarstellung.

Der NBB regt zudem an, eine Erläuterung für die Beamtinnen und Beamten zu den Änderungen (auch der weiteren Artikel des Verordnungsentwurfs) kurzfristig nach Beschlussfassung mit den Bezügemitteilungen zu versenden.

Konkret fordert der NBB außerdem unter anderem eine einheitliche Urlaubsdauer für alle Beschäftigten einschließlich der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf von 30 Tagen; mindestens aber eine Anhebung des Urlaubsanspruchs für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf entsprechend der Tarifeinigung für die Tarifbeschäftigten der Länder vom 17. Februar 2017 auf 29 Tage.

Der NBB hat zudem deutlich gemacht, dass er ein rückwirken-

des Inkrafttretens der im Verordnungsentwurf vorgesehenen Regelung (Anhebung auf 28 Urlaubstage) rückwirkend zum Urlaubsjahr 2015 erwartet.

Erneut fordert der NBB, künftig – gegebenenfalls im Umfang begrenzt – auch halbe Tage Erholungsurlaub zu gewähren. Eine solche Möglichkeit würde insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Kinderbetreuung und/oder Pflege verbessern.

Auch erwartet der NBB weitere Verbesserungen im Bereich der Übertragung von Erholungsurlaub.

Zur Sonderurlaubsverordnung wurde auf die bereits anlässlich der letzten Änderung vorgebrachten, aber nicht umgesetzten, Vorschläge zu weiteren Verbesserungen bei Betreuung und Pflege hingewiesen.

Zur bisherigen Formulierung der Sonderurlaubsgewährung für gewerkschaftliche Zwecke, die ausschließlich den Blick auf Sitzungen eines „Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Kreisvorstandes“ richtet, ist eine Prüfbitt für eine Änderung erfolgt, weil diese Formulierung in der Praxis einengend und problematisch ist.

Zur Niedersächsischen Arbeitszeitverordnung (Nds. ArbZVO) ist erneut der Wunsch nach Einführung von Lebensarbeitszeitkonten dargelegt worden.

Als Maßnahme der Personalpflege wird im Rahmen von Änderungen in der Dienstjubiläumungsverordnung im Wesentlichen die Wiederaufnahme der Zahlung der Jubiläumszuwendung an alle Beamtinnen und Beamte sowie eine (deutliche) Erhöhung der Beträge ange-regt. ■

VG Hannover bestätigt Rechtsauffassung des NBB Keine Entschädigungsansprüche wegen altersdiskriminierender Besoldung

Die 13. Kammer des Verwaltungsgerichts (VG) Hannover hat am 7. Juli des Jahres Klagen von Beamten der Landeshauptstadt Hannover auf Entschädigungszahlungen wegen einer altersdiskriminierenden Besoldung abgewiesen.

Die Entscheidungen bestätigen damit die vom NBB auf der Grundlage bereits vorhandener Rechtsprechung vorgenommene rechtliche Einschätzung zur Thematik „altersdiskriminierende Besoldung“. Wir hatten darüber in der Ausgabe 4/2017 des niedersachsen magazin berichtet.

■ Hintergrund

Hintergrund der Rechtsstreitigkeiten ist das bekannte Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 8. September 2011, in dem

dieser die Besoldung nach dem Lebensalter (Besoldung nach den sogenannten Dienstaltersstufen) als unionsrechtswidrig angesehen hatte.

Das Land Niedersachsen hat sein Besoldungsgesetz wie berichtet Ende des Jahres 2016 geändert und die früheren Dienstaltersstufen – rückwirkend ab September 2011 – durch Erfahrungsstufen ersetzt, die vom Lebensalter unabhängig sind.

Dies halten die Kläger ebenfalls für diskriminierend und haben –

teilweise bereits ab August 2006 – Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz in Höhe von 100 beziehungsweise 300 Euro monatlich geltend gemacht.

■ Entscheidung und Gründe

Nach Auffassung der Kammer hat das Land Niedersachsen mit seinem neuen Besoldungsgesetz rückwirkend ab September 2011 den Verstoß gegen das unionsrechtliche Diskriminierungsverbot beseitigt und damit Entschädigungsansprüchen die Grundlage entzogen.

Dass auch nach den neuen Vorschriften die Beamtenbesoldung im Laufe der Dienstzeit ansteigt, ist nicht zu beanstanden, weil es im Ermessensspielraum des Gesetzgebers liegt, die im Laufe der Dienstjahre er-

worbene Erfahrung auch entsprechend zu honorieren.

Ansprüche für den Zeitraum vor September 2011, in dem eine Altersdiskriminierung bejaht wird, scheitern aber an der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelten materiellen Ausschlussfrist von zwei Monaten, die bereits mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 8. September 2011 zu laufen begann. Diese Frist wurde hier versäumt.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsachen hat die Kammer die Berufung zum Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht zugelassen.

Wir werden die Angelegenheit weiter beobachten und berichten. ■