

Beamtinnen und Beamte

TVöD und Beamte – wie passt das zusammen?



Fachvorstand Tarif, Volker Geyer und Fachvorstand Beamtenpolitik, Waldemar Dombrowski

Der dbb beamtenbund und tarifunion ist Verhandlungspartner bei dem Tarifvertrag zwischen Bund und Kommunen auf der einen und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen auf der anderen Seite. Dieses als kollektives Arbeitsrecht bezeichnete Gestaltungsrecht für Beschäftigte – hier des öffentlichen Dienstes – folgt aus Artikel 9 Grundgesetz (GG). Rechtlich und tatsächlich unterscheidet es sich fundamental von dem durch Artikel 33 Abs. 4 GG institutionell und funktional geschützten Berufsbeamtentum und den sich aus Artikel 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG ergebenden Rechten und Pflichten der Statusbeamtinnen und Statusbeamten.

Besoldungsanpassungsanspruch ergibt sich aus der Verfassung und dem Besoldungsgesetz

Für jede Beamtin und jeden Beamten ergeben sich aus den Festlegungen in Artikel 33 Abs. 5 GG dauerhafte und unstrittige Ansprüche auf Erhalt einer dem Amt entsprechenden Alimentation gegenüber dem jeweiligen Dienstherrn. Die Ausgestaltung der Alimentation erfolgt durch das jeweils für ihn geltende Besoldungsrecht (der einzelnen Bundesländer oder des Bundes) und richtet sich nach dem verliehenen Amt. Dieses wird in dem Gesetz wegen der damit verbundenen Aufgaben und Funktionen einer Besoldungsordnung und Besoldungsgruppe zugeordnet und

die gewonnene Berufserfahrung bildet sich in den dazu gehörenden Erfahrungsstufen ab.

Unmittelbar im Bundesbesoldungsgesetz ist für Berufsbeamtinnen und -beamte auch der gesetzliche Anspruch auf Anpassung der Besoldung geregelt, der sich im Wesentlichen an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes orientiert.

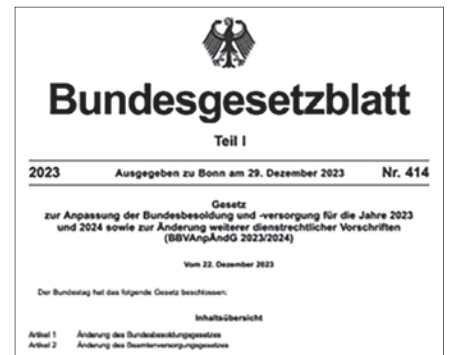
Wortwörtlich heißt es:

„§ 14 Anpassung der Besoldung
(1) Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz angepasst. ...“

Gleiche Betroffenheit aller Beschäftigten an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung

Die Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen – und dabei besonders die Wege zur Erhöhung und Anpassung der Tarifentgelte (durch Vertrag) beziehungsweise Besoldung und Versorgung (durch Bundestagsgesetz) sind tatsächlich und rechtlich sehr unterschiedlich. Ein stabiler und handlungsfähiger öffentlicher Dienst kann trotz oder auch wegen der Unterschiede nur mit beiden Statusgruppen gewährleistet werden. Beide Beschäftigtengruppen sind für ihre Lebensführung auf Anpassungen angewiesen, die die

wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Rahmenbedingungen widerspiegeln. Deshalb bündelt der dbb beamtenbund und tarifunion seine Kräfte und erhebt für Beamte und Tarifbeschäftigte eine einheitliche Einkommensforderung. Diese wird daher von allen Statusgruppen gemeinsam getragen. Für diese gilt es aktiv im Rahmen des gesetzlich Möglichen einzutreten. Die Einkommensrunde ist deswegen auch erst dann beendet, wenn das ausgehandelte Tarifiergebnis zeit-, inhalts- und wirkungsgleich unter Berücksichtigung der zwingenden statusrechtlichen Unterschiede – durch Erlass und Ausfertigung eines entsprechenden Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2025 – übertragen wurde.



Entgelt und Besoldung sind essenziell – aber nicht alles

Neben der finanziellen Absicherung über die Besoldung hat der Dienstherr die Pflicht, den Dienst und die Dienstbedingungen für seine Beamtinnen und Beamten so zu gestalten, dass sie dauerhaft bestmögliche Leistungen erbringen können. Dazu gehören eine zeitgemäße sachliche Amtsausstattung mit modernen Standards – Stichwort Digitalisierung – und auch eine gute Personalausstattung. Wichtig sind dabei aber auch Flexibilität am Arbeitsplatz, was die Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung angeht, Zeitsouveränität, Vereinbarkeit von Dienst und Familie und Work-Life-Balance.



Bund ist mit Aufgaben und Beamten für gesamte Gesellschaft wichtiger Bereich

Der gesamte öffentliche Dienst leistet mit den Beschäftigten beider Statusgruppen täglich unverzichtbare Dienstleistungen für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Er ist einer der entscheidenden Faktoren dafür, dass das Gemeinwesen dauerhaft funktioniert und auch unter schwierigsten Gesamtumständen besteht. Die Corona- und anhaltende Flüchtlingskrise sowie die immer deutlicher zu Tage tretenden Gefahren für die innere und äußere Sicherheit, durch die sich verstärkenden Bedrohungen und Gewaltvorfälle zeigen deutlich, dass nur durch die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes der Staat im Sinne der Bürgerinnen und Bürger bestehen kann. Damit ist er der entscheidende Faktor und Garant für die Funktionsfähigkeit und den Erhalt der Demokratie und des Staates. Dies wird von der Bevölkerung wahrgenommen, anerkannt und auch gefordert. Der Bund kommt dieser Verpflichtung unter anderem in den Bereichen der Gefahrenabwehr, der Inneren Sicherheit und Ordnung, dem Zoll und der Bundesverwaltung nach und nimmt damit seine besondere, herausgehobene gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr. Diese Verantwortung gilt es vom Dienstherrn nicht nur durch Worte, sondern durch Taten dauerhaft strukturell und finanziell anzuerkennen.



Auch Beamte brauchen attraktive, gestaltbare und flexible Dienstbedingungen

Beamtinnen und Beamte erwarten im Gegenzug zu den von ihnen erbrachten Leistungen von ihrem Dienstherrn, dass dienstliche und private Verpflichtungen, Wünsche und Ziele besser aufeinander abgestimmt und in Einklang gebracht werden können. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dienstlichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen hat

deshalb – gerade im lebenslangen Dienst- und Treueverhältnis der Beamtinnen und Beamten – zentrale Bedeutung. Dies gilt für junge und (zu gewinnende) Nachwuchskräfte ebenso wie für langjährig im Dienst stehende Kolleginnen und Kollegen in allen Altersphasen. Der Dienst ist heute nicht mehr der einzige Aspekt, dem alle anderen Interessen lebenslang untergeordnet werden. Neben dem gesamtgesellschaftlichen Wertewandel sind familiäre Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie die Wahrnehmung von Ehrenämtern zu berücksichtigen. Hinzu tritt, dass der öffentliche Dienst einen hohen Anteil an weiblichen Personen beschäftigt, die ihre Dienstausbildung in Teilzeit praktizieren.



Gerade, aber nicht nur, für diese, die die überwiegende Anzahl der Care-Arbeit leisten, bedarf es neben einer amtsangemessenen, attraktiven Besoldung auch der Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Der Bund hat diese Notwendigkeiten erkannt und die rechtlichen Voraussetzungen für die Ausübung unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle geschaffen. Diese gilt es bestmöglich in den verschiedenen Bereichen der Bundesverwaltung durch passgenaue und aufgabenkompatible Dienstvereinbarungen auszufüllen, um verlässliche Grundlagen für die Wahl eines Arbeitszeitmodells mit den bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten zu schaffen.

Die bisherigen Arbeitszeitmodelle – Gleitzeit mit und ohne Kern- / Funktionszeiten unter Vorgabe einer Rahmenarbeitszeit, flexible Schichtsysteme und in Ausnahmefällen, die Praktizierung einer festen Arbeitszeit – sind vielfältig und von den jeweiligen dienstlichen Tätigkeiten und Anforderungen geprägt. Daneben treten Individualvereinbarungen über verschiedene Teilzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, das Führen von Langzeitkonten und weitere (zum Teil auf Individualvereinbarung basierende) Arbeitsformen, wie Mobile Arbeit und auch Telearbeit.



Sonderbelastung durch 41 Wochenstunden beenden

Die rechtlichen Optionen im Bereich der Gestaltung der Arbeitszeit sind jedoch massiv von der im Bundesbereich einseitig für Beamtinnen und Beamte erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden überlagert. Die zunächst im Jahr 2004 erfolgte Verlängerung von 38,5 auf 40 Wochenstunden und dann im Jahr 2006 „zur temporären Haushaltskonsolidierung“ vorgenommene Erhöhung auf 41 Stunden besteht – über verschiedene Bundesregierungen mit unterschiedlichen politischen Parteien – fortlaufend. Alle Regierungen brechen bislang die Zusage, dass die Erhöhung kein Dauerzustand sei. Hunderttausende von Dienststunden werden seitdem als Sonderbelastung von allen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geleistet.

Dies hat Folgen, wie dauerhafte Überlastung, Burnout, Störung der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Dienst und Familie. Bis heute wurden – außer Verbalbekundungen – keine Schritte eingeleitet, die Arbeitszeit zumindest wieder auf die im Tarifbereich bestehenden 39 Stunden ganz oder in Teilen zurückzuführen oder die Flexibilisierungsmöglichkeiten ansatzweise auszugleichen. Dies ist inakzeptabel und nicht länger hinnehmbar.

Daher gilt es in einem ersten – unmittelbar realisierbaren – Schritt, allen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten einen Zeitausgleich für die Stunden auf einem Langzeitkonto zu gewähren, die von den Beamten „über Gebühr“ geleistet wurden beziehungsweise werden. Daneben gilt es unmittelbar erste Schritte zu der längst überfälligen Rückführung einzuleiten.

Zentrale Bausteine und Erwartungen bei der Einkommensrunde 2025

Die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten fordern im konkreten für die anstehende Einkommensrunde:

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung – AZV)
 In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Februar 2006 (BGBl. I S. 427), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 17.12.2020 (BGBl. I S. 3011)

§ 7a Langzeitkonten

(1) Die obersten Dienstbehörden können für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten Langzeitkonten führen und den Behörden ihres Geschäftsbereichs die Führung von Langzeitkonten für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten gestatten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Langzeitkonten werden unabhängig von im Rahmen der Gleitzeit eingerichteten Gleitzeitkonten und unabhängig vom jeweils vereinbarten Arbeitszeitmodell geführt.

(3) Langzeitkonten können nicht geführt werden

1. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie

2. für Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(4) Für Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitkontos gestattet worden ist, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ihren Antrag um bis zu drei Stunden verlängert, wenn dies auf Grund erhöhten Arbeitsanfalls für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Dies kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen, in vom Vorgesetzten zu begründenden Aus-

1. Zur Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung sind deutliche einheitliche lineare Anpassungen durch Übertragung der Einkommensanpassung(en) des TVöD in Form eines zeit- und inhalts gleichen BBVAnpG 2025 notwendig.
2. Die einseitige Benachteiligung aller Beamtinnen und Beamten des Bundes in Form der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss zurückgeführt werden. Die Rückführung als wiederholte versprochene Bringschuld der Dienstherren ist mindestens in Form einer Gutsschrift von zwei Stunden pro Woche auf ein Langzeitkonto zu leisten, damit die unfaire und gegenleistungslose Sonderbelastung zumindest in dieser Form (teil-)kompensiert wird.
3. Die Belange von besonders belasteten Berufsgruppen sind dabei qualifizierend zu berücksichtigen.

Über die jeweiligen aktuellen Entwicklungen für den Bundesbeamtenbereich werden wir regelmäßig und anlassbezogen durch die speziellen Flugblätter unterrichten. ■



EKR-Bund / Kommunen – Für wen eigentlich?

Wenn nach zwei oder drei Verhandlungsrunden eine Einigung in der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zum TVöD erzielt wird, stellt sich die Frage, für wen diese formal gilt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) betrifft insgesamt mehr als zwei Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt. Dazu zählen einerseits Arbeitnehmende des Bundes und der Kommunen und weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat, Auszubildende (TVAöD-BBiG und -Pflege), Praktikantinnen und Praktikanten (TVPöD) sowie Studie-

rende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD und TVHöD). Andererseits sind auch die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten die Anwärtinnen und Anwärter beim Bund und auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger betroffen, auf die der lineare Teil des Tarifabschlusses übertragen werden soll. Es ist wichtig zu beachten, dass die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung hier nur die Bundesbeamtinnen und -beamten betrifft, da die Kommunalbeamtinnen und -beamten wie auch die Landesbeamtinnen und -beamten gemäß den jeweiligen Landesgesetzen besoldet werden. Diese orientieren

sich in der Regel an den Tarifabschlüssen zum TV-L. Darüber hinaus hat die Einkommensrunde auch für weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes Relevanz: Neben dem TVöD betrifft sie auch die Tarif-Mitglieder im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA), die Tarifverträge für die Träger der Deutschen Rentenversicherung, die Tarifverträge für die Träger der Deutschen Unfallversicherung, die Tarifverträge für die Bundesbank, den TV-Fleischuntersuchung und den TV-V sowie den TV-AVH. Zudem sind die Tarifbeschäftigten der Nahverkehrs-Tarifverträge (TV-N) in Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Niedersachsen betroffen. ■