

Die Wendung „unter Wahrung ihrer Rechtsstellung“ in Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG garantiert den ehemals bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Beamten neben ihrem Status als Bundesbeamte auch die mit diesem Status verbundene, sich aus ihm ableitende umfassende Rechtsstellung der Bundesbeamten.³¹ Demnach gewährleistet Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG die Beschäftigung bei den Nachfolgeunternehmen in den Grenzen des Art. 33 Abs. 5 GG.³²

Nach dem Wortlaut des § 4 Abs. 4 S. 2 PostPersRG darf eine „dem Amt entsprechende[n] Tätigkeit“ zugewiesen werden, „wenn die Zuweisung nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar ist“. Darüber hinaus bestimmt § 4 Abs. 4 S. 5 PostPersRG, dass „Die Rechtsstellung des Beamten [...] unberührt“ bleibt. Diese Formulierungen lehnen sich allesamt an die nach Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG zu wahrende Rechtsstellung der Beamten an.³³ Die Zuweisung nach § 4 Abs. 4 S. 2 PostPersRG soll nach den Gesetzesmaterialien nur unter der Bedingung der Einhaltung der allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze erfolgen.³⁴ Dies steht im Einklang mit dem Regelungsinhalt der Wendung „Wahrung ihrer Rechtsstellung“ in Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG. Der Gesetzgeber wollte die durch Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG geschützte Rechtsstellung der Beamten durch die Zuweisungsregelung nicht beschneiden. Die Zuweisung soll nach dem Willen des Gesetzgebers so erfolgen, dass die durch Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG gewährte Rechtsstellung nicht tangiert wird.³⁵

Diesbezüglich hat das Bundesverfassungsgericht nun bestätigt, dass mit der Zuweisung eines amtsangemessenen abstrakten und eines konkreten Aufgabenbereichs³⁶ bei einem Tochterunternehmen der Deutschen Telekom die in Art. 143b Abs. 3 Satz 1 GG und Art. 33 Abs. 5 GG garantierten beamtenrechtlichen Statusrechte des Beschwerdeführers gewahrt seien.³⁷ Demnach steht die Zuweisungsregelung in § 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 PostPersRG bei Beachtung des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung nicht im Wider-

spruch zu der nach Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG zu wahrenenden Rechtsstellung der Beamten.

III. Schlussbemerkung

Der Beschluss des Bundesverfassungsgericht bringt rund 12 Jahre im Nachgang zu der nicht unumstrittenen Einführung des § 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 PostPersRG ein Stück verfassungsrechtliche Sicherheit in die alltägliche Personalpolitik der Postnachfolgeunternehmen. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass die Zuweisung zu einem Tochterunternehmen eines Postnachfolgeunternehmens nach § 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 PostPersRG im Wege einer weiten dynamischen Auslegung nach dem Sinn und Zweck mit den Vorgaben des Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG in Einklang gebracht werden kann. Ob die Feststellungen des Bundesverfassungsgerichts auch die Zuweisung von Beamten zu Enkelunternehmen (§ 4 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 PostPersRG) gelten, hat das Bundesverfassungsgericht am Ende seines Beschlusses offen gelassen. Jedenfalls erscheint eine derart weite Auslegung des Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG mit Blick auf die sodann reduzierte Anbindung der Beamten an die „privaten Unternehmen“ i. S. d. Art. 143b Abs. 3 S. 1 GG aufgrund der zwischen den Enkelunternehmen und den Aktiengesellschaften zwischengeschalteten Tochterunternehmen und der damit einhergehenden Problematik der ungehinderten Realisierung der Dienstherrnbefugnisse verfassungsrechtlich zweifelhaft.

31) BVerfGE 130, 52 (69).

32) BVerfGE 130, 52 (71); BVerwGE 126, 182 (186); BVerwG, Urteil vom 31.3.2011 – 2 C 121/07 – juris, Rn. 10.

33) BVerwG, Beschluss vom 3.4.2014 – 2 B 70/12 – Rn. 20 zu der Voraussetzung, dass die „Zuweisung nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen zumutbar“ sein muss.

34) BT-Drs. 15/3404, S. 9.

35) Klein (Fn. 11), S. 77.

36) Zu der fehlenden Ämterstruktur und der Übertragung gleichwertiger Aufgaben in den Postnachfolgeunternehmen BVerwGE 132, 40 (43).

37) BVerfG, Beschluss vom 2.5.2016 – 2 BvR 1137/14 – Rn. 32.

Neuerungen im Beamtenrecht des Bundes: Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Dr. Michael Schwarz, LL.M.*

Mit dem neuen „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ unternimmt der Bund einen weiteren Vorstoß, um seinen Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten ein modernes Arbeitsumfeld zu bieten, in dem diese für die Pflege ihrer Angehörigen Wertschätzung erfahren und diejenigen Rahmenbedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit die Angehörigenpflege zeitlich flexibel und mit finanzieller Unterstützung des Dienstherrn bewerkstelligen zu können. Der vorliegende Beitrag stellt die gesetzliche Neuregelung im Detail vor und informiert zugleich über die weiteren beamtenrechtlichen Neuerungen der Novelle.

I. Einleitung

Am 28.10.2016 ist das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“¹ in Kraft getreten.

Hauptregelungsgegenstand des Gesetzes ist die Neufassung der Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit mit Vorschuss. Hiermit wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 01.01.2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf² im Wesentlichen wirkungs-

*) Der Beitrag gibt die private Meinung des Verfassers wieder.

1) BGBl. I S. 2362 ff.

2) BGBl. I S. 2462 ff.

gleich im Beamten- und Soldatenbereich nachvollzogen.³ Für Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten wurde ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit eingeführt; sie können zugleich einen Vorschuss in Anspruch nehmen, um während der (teilweisen) Freistellung ihren Lebensunterhalt besser bewältigen zu können.⁴

Daneben enthält das Gesetz eine Reihe weiterer Neuerungen im Beamtenbereich:

- In das Bundesbeamtengesetz (BBG) wurde mit § 11a BBG eine Regelung aufgenommen, die bei einem Laufbahnwechsel für die Absolvierung eines Vorbereitungsdienstes sowie die Ableistung einer neuen Probezeit das Nebeneinander zweier Beamtenverhältnisse zum Bund ermöglicht.
- Aus Fürsorgegründen haben Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten, die Opfer von Gewalttaten geworden sind und einen titulierten, aber mangels Zahlungsfähigkeit des Schädigers nicht durchsetzbaren Schmerzensgeldanspruch gegen den Schädiger haben, nunmehr einen Anspruch auf Zahlung des Schmerzensgeldes gegen ihren Dienstherrn aus § 78a BBG bzw. § 31a Soldatengesetz (SG).
- Mit der Neufassung der Beihilferegelung in § 80 BBG wird dessen Wortlaut an neue Formen der Leistungserbringung angepasst und die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass der die Beihilfegewährung konkretisierenden Rechtsverordnung präzisiert.
- Anlässlich der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zu den Anforderungen an eine hinreichend bestimmte Ermächtigungsgrundlage für Einstellungs- und Altersgrenzen im nordrhein-westfälischen Beamtenrecht wurde die Ermächtigungsgrundlage zum Erlass der Laufbahnen in der Bundespolizei sowie im kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst des Bundes regelnden Rechtsverordnung in § 3 Abs. 2 des Bundespolizeibeamtengesetzes (BPolBG) konkretisiert.

Andere Änderungen dienen der Umsetzung einer EU-Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie der redaktionellen Bereinigung und Klarstellung weiterer beamtenrechtlicher Vorschriften.

II. Die Neuregelungen im Einzelnen

Die Gesetzesnovelle sieht insbesondere die nachfolgenden Neuerungen vor.

1. Neuerungen im Bereich der Familienpflegezeit

a) Regelungsanlass

Angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in der Gesellschaft stehen auch immer mehr Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten vor der Aufgabe, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen.⁵ In dieser Situation müssen viele Beschäftigte ihren Alltag grundlegend verändern, oft kurzfristig eine professionelle Unterstützung organisieren oder auch selbst für längere Zeit die häusliche Pflege übernehmen.⁶ Hierzu benötigen Sie

insbesondere mehr zeitliche Flexibilität.⁷ Der Bund will als moderner Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die Beamtinnen und Beamten sowie Soldatinnen und Soldaten Wertschätzung erfahren und diejenigen Rahmenbedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit die Angehörigenpflege bewältigen zu können.⁸

Konkret wird mit der Gesetzesnovelle ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit eingeführt. Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten, die hiervon Gebrauch machen, erhalten einen Anspruch auf finanzielle Förderung (Vorschuss) zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist.⁹ Mit der Neuregelung leistet der Gesetzgeber zugleich einen für den Beamtenbereich wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Demografiestrategie der Bundesregierung.¹⁰

b) Die neuen §§ 92a und 92b BBG

Der alte § 92a BBG, der die Familienpflegezeit regelte und insoweit vorsah, dass Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) in häuslicher Umgebung bewilligt werden kann, wurde durch die neuen §§ 92a und 92b BBG ersetzt. Diese gelten nach § 30a SG auch für Berufssoldaten sowie Soldaten auf Zeit.

Nach dem neuen § 92a BBG, der nunmehr die „Familienpflegezeit mit Vorschuss“ regelt, wird Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, auf Antrag für längstens 24 Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden als Familienpflegezeit bewilligt, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 PflegeZG tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse o.ä. oder an einer Erkrankung nach § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG leidet (§ 92a Abs. 1 Nr. 1) und keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen (Abs. 1 Nr. 2). Die Abs. 2 bis 6 regeln die Voraussetzungen und Modalitäten des Antragsverfahrens; nach Abs. 2 etwa kann eine für weniger als 24 Monate bewilligte Familienpflegezeit nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, nach Abs. 5 ist die Bewilligung der Familienpflegezeit, wenn die Voraussetzungen für deren Bewilligung nicht mehr vorliegen, mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, zu widerrufen.

Der neue § 92b BBG regelt die „Pflegezeit mit Vorschuss“ und sieht vor, dass unter den Voraussetzungen des § 92a Abs. 1 BBG auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Besoldung als Pflegezeit bewilligt wird, vgl. Abs. 1. Nach Abs. 2 der Vorschrift kann die Pflegezeit nachträglich bis zur Dauer von sechs Monaten verlängert werden, sofern sie zuvor für weniger als sechs Monate bewilligt worden ist. Abs. 3 erklärt § 92 Abs. 5 BBG, der den Anspruch der Beamtin bzw. des Beamten auf Leistungen der Krankheitsfürsorge regelt, sowie § 92a Abs. 3 bis 6 BBG für entsprechend anwendbar.

Nach § 92a Abs. 3 BBG dürfen Familienpflegezeit und Pflegezeit zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen dauern.

§ 92 BBG, der die familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung regelt, ist im Wesentlichen gleichgeblieben. Aufgenommen

3) BT-Drs. 18/8517, S. 2, 21.

4) BT-Drs. 18/8517, S. 2, 21.

5) BT-Drs. 18/8517, S. 1, 20.

6) BT-Drs. 18/8517, S. 1, 20.

7) BT-Drs. 18/8517, S. 1, 20.

8) BT-Drs. 18/8517, S. 1, 20.

9) BT-Drs. 18/8517, S. 2, 21.

10) BT-Drs. 18/8517, S. 1, 20.