

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Max Stadler, Jens Ackermann,
Dr. Karl Addicks, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
– Drucksache 16/12750 –

Beschäftigungssituation der Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Postnachfolgeunternehmen Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG beschäftigen auf der Grundlage des Postpersonalrechtsgesetzes Beamtinnen und Beamten des Bundes. Insbesondere bei der Deutschen Telekom AG bestehen Personalüberhänge, die die Ertragssituation des Unternehmens belasten und die Beschäftigungssituation der Beamtinnen und Beamten negativ beeinflussen.

1. Wie viele Beschäftigte haben die Postnachfolgeunternehmen insgesamt, wie viele hiervon sind Beamtinnen und Beamte (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Die Beschäftigtenstruktur ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG	Summe
Beschäftigte	145 348	191 104	25 899	362 351
davon:				
Beamtinnen	23 678	14 368	5 561	43 607
Beamte	40 593	43 355	4 955	88 903
ohne Zuordnung			708	708
verbeamtet insg.	64 271	57 723	11 224	133 218

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Juni 2009 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG	Summe
<i>Laufbahngruppen</i>				
einfacher Dienst	348	35 049	249	35 646
mittlerer Dienst	44 955	15 264	8 891	69 110
gehobener Dienst	17 898	6 922	1 295	26 114
höherer Dienst	1 002	488	81	1 571
ohne Zuordnung	68		708	776
<i>Laufbahnen</i>				
technischer Dienst	34 420	1 786	*	
nicht-technischer Dienst	29 851	55 937	*	

* Keine Angaben verfügbar

2. Wie viele Beamtinnen und Beamte sind aktiv bei den Unternehmen im Sinne des Artikels 143b Absatz 3 des Grundgesetzes selbst tätig, wie viele in-sich-beurlaubt, wie viele zu Tochter- bzw. Beteiligungsunternehmen der Unternehmen und wie viele für eine Tätigkeit bei den Unternehmen beurlaubt, und wie viele Tochtergesellschaften und Beteiligungen zugewiesen (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Die Aufteilung ist in folgender Tabelle dargestellt.

Beamtinnen und Beamte	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
bei den Unternehmen aktiv tätig	15 339	49 516	2 105
davon			
Beamtinnen	*	10 664	1 687
Beamte	*	38 852	418
einfacher Dienst	*	33 456	29
mittlerer Dienst	*	11 408	1 739
gehobener Dienst	*	4 469	323
höherer Dienst	*	183	14
In-sich-Beurlaubung	3 087	2 943	607
davon			
Beamtinnen	*	695	348
Beamte	*	2 248	259
einfacher Dienst	*	189	32
mittlerer Dienst	*	1 239	324
gehobener Dienst	*	1 293	220
höherer Dienst	*	222	31

Beamtinnen und Beamte	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
beurlaubt zu Tochterunternehmen und anderen anerkannten Arbeitgebern	22 750	1 529	2 089
davon			
Beamtinnen	6 540	450	1 113
Beamte	16 210	1 079	976
einfacher Dienst	151	88	90
mittlerer Dienst	14 210	726	1 383
gehobener Dienst	7 727	656	584
höherer Dienst	662	59	32
Zuweisung zu Tochter-/Beteiligungsunternehmen	20 940	1 551	5 715
davon			
Beamtinnen	7 105	521	2 413
Beamte	13 011	1 030	3 302
einfacher Dienst	50	340	98
mittlerer Dienst	17 004	993	5 445
gehobener Dienst	3 037	211	168
höherer Dienst	25	7	4

* Keine Angaben verfügbar

Differenzen zu der in der Antwort zu Frage 1 angegebenen Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten bei den einzelnen Unternehmen beruhen darauf, dass unter anderem Beamtinnen und Beamte in der Freistellungsphase der Alterszeit oder in einer familienbedingten Beurlaubung ohne Besoldung nicht in den Zahlen erfasst sind.

3. Wie viele Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen sind seit wann zur Bundesagentur für Arbeit abgeordnet, und besteht die Absicht der endgültigen Versetzung, und wenn nein, warum nicht?

Nach dem Stand vom 28. Februar 2009 sind 3 902 Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen im Rahmen von Amtshilfeverträgen zur Bundesagentur für Arbeit (BA) abgeordnet. Die ersten Abordnungen wurden zum 1. Oktober 2004 wirksam. Die damaligen Abordnungen erfolgten zur Wahrnehmung von Überleitungsaufgaben zur Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Ein Teil der seinerzeit mit Überleitungsaufgaben beauftragten Kräfte wurde später zur Wahrnehmung von Aufgaben im Rechtskreis SGB II in den Arbeitsgemeinschaften und Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung abgeordnet und ist bis heute dort tätig.

Im Rahmen der Amtshilfe wird von der BA ausschließlich vorübergehender Personalmehrbedarf gedeckt. Eine Dauerübernahme des gesamten Amtshilfepersonals war insbesondere wegen des nicht absehbaren Dauerbedarfs zu keiner Zeit beabsichtigt. Im Jahr 2006 wurden 174 im Rechtskreis SGB II tätige Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen zur BA versetzt.

Übernahmemöglichkeiten von Amtshilfemitarbeitern/Amtshilfemitarbeiterinnen im Haushalt 2009:

Der Beschluss der Bundesregierung zur Genehmigung des Haushalts 2009 der BA gibt der BA die Möglichkeit, dass insgesamt bis zu 250 zum 31. Dezember 2009 im Rechtskreis SGB II als wegfallend eingestellte Stellen erhalten bleiben können, wenn diese Stellen mit Amtshilfepersonal aus den Arbeitsgemein-

schaften und Agenturen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung auf Dauer besetzt werden. Überwiegend werden nach dem derzeitigen Stand Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen für die Übernahme auf Dauer zum Zuge kommen. In den Fällen, in denen die künftig wahrzunehmenden Aufgaben einem niedrigeren als dem statusrechtlichen Amt der betroffenen Kräfte entsprechen, sind zunächst weitere Fragen, insbesondere hinsichtlich Besoldungs- und Versorgungslasten, einvernehmlich zwischen den beteiligten Dienstherrn zu klären.

Im Übrigen hängt die Frage künftig bestehender Versetzungsmöglichkeiten vom dauerhaften Personalbedarf der BA ab, der insbesondere durch die noch nicht erfolgte notwendige Gesetzesänderung zur Organisation der Aufgaben erledigung im Bereich des SGB II beeinflusst wird.

4. Gibt es weitere Abordnungsfälle, und wenn ja, unter welchen Umständen, und wie groß ist die Zahl (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen), und besteht hier die Absicht der endgültigen Versetzung, und wenn nein, warum nicht?

Die weiteren Abordnungsfälle sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Differenziertere Daten stehen nicht zur Verfügung und könnten in den Unternehmen auch nur mit einem erheblichen Aufwand erhoben werden.

	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
Abordnungen (ohne BA)	657*	200	1
davon Option auf Versetzung	139*	k. A.	nein

* Vollzeitäquivalente

Die vergleichsweise geringe Aussicht auf endgültige Versetzung hat ihren Grund vor allem in dem nur temporären Bedarf.

5. Gewährleisten die Unternehmen den Anspruch der Beamtinnen und Beamten auf eine amtsangemessene Beschäftigung, und wenn ja, wie, und wenn nein, warum nicht?

Die Unternehmen sind grundsätzlich bemüht, den Anspruch der bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung zu erfüllen. Allerdings führen die wirtschaftlichen Zwänge, denen sich die Unternehmen auf Grund des sich verschärfenden Wettbewerbs und der Erwartungen der Kapitalanleger gegenübersehen, hierbei zu zunehmenden Problemen. Insofern bleibt es auch den Postnachfolgeunternehmen überlassen, wie sie den Anspruch der bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten auf amtsangemessene Verwendung konkret erfüllen. Die Unternehmen nutzen dabei alle ihnen vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellten dienstrechtlichen Instrumente, wie z. B. befristete und dauerhafte Zuweisungen zu Tochter- und Enkelunternehmen, In-sich-Beurlaubungen, Altersteilzeitbeschäftigung sowie zeitlich befristete geringerwertige Einsätze. Die Deutsche Telekom AG nutzt zudem auch das Instrument des Vorruhestandes sehr intensiv. Darüber hinaus sind die Unternehmen auch unter Einsatz finanzieller Mittel bemüht, amtsangemessene Anschlussverwendungen für Beschäftigte im Personalüberhang außerhalb der Unternehmen in anderen Bundesbehörden oder Verwaltungen zu finden.

6. Gibt oder gab es Rechtsstreitigkeiten (Verwaltungsverfahren, Widerspruchsverfahren, Gerichtsverfahren) über den Anspruch einzelner Beamtinnen und Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung, und wenn ja, wie viele seit 1998, wie viele sind abschließend erledigt durch Bescheid, Widerspruchsbescheid, Gerichtsentscheidung, wie viele zugunsten der Beamtinnen und Beamten, wie viele zugunsten der einzelnen Unternehmen, wie viele durch Vergleich, wie viele sind noch anhängig?

Da den Unternehmen die Ausübung der Dienstherrnbefugnisse für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten übertragen wurde, werden auch die Verwaltungsverfahren und ggf. daran anschließende Rechtsbehelfs- und Klageverfahren von den Unternehmen selbständig geführt. Eine Nachfrage hat ergeben, dass in allen drei Unternehmen nur die gerichtlich anhängigen Verfahren statistisch erfasst werden, wobei jedoch in keinem der Unternehmen eine solche Statistik seit dem Jahr 1998 geführt wird.

Im Einzelnen:

Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG führt seit 2004 zu den gerichtsanhängigen Verfahren eine Statistik. Seitdem hatten 109 Rechtsstreite direkt und ausschließlich die Übertragung amtsangemessener Funktionsämter zum Inhalt. Davon wurden elf zugunsten der Deutschen Telekom AG entschieden, 62 zugunsten der Beschäftigten. 36 Rechtsstreite endeten mit Vergleichen. Seit 2006 (Urteile des BVerwG vom 22. Juni 2006 zur Versetzung zweier Beamter zu Vivento, Az. BVerwG 2 C 26/05 und BVerwG 2 C 1/06) wird fast durchgängig zugunsten der Beamtinnen und Beamten entschieden. Anhängig sind aktuell 68 Verfahren, zum Teil auch Vollstreckungsanträge.

Deutsche Post AG

Verwaltungsrechtliche Streitigkeiten werden seit dem Jahr 2000 erfasst. Im Zeitraum ab 2000 wurden insgesamt 25 Klagen wegen eines Anspruches auf amtsangemessene Beschäftigung erhoben. Davon wiesen die Verwaltungsgerichte in 13 Fällen die Klagen ab, in drei Fällen entschieden sie zugunsten der Kläger, neun Gerichtsverfahren sind derzeit noch anhängig.

Deutsche Postbank AG

Derzeit sind bei der Deutsche Postbank AG keine Rechtsstreitigkeiten über Ansprüche auf amtsangemessene Beschäftigung anhängig. In den Jahren 2004 bis 2008 waren insgesamt 60 Verfahren wegen amtsangemessener Beschäftigung vor Gerichten anhängig. Hierbei hat die Deutsche Postbank AG in 19 Verfahren obsiegt und in sechs Fällen war sie unterlegen. In den übrigen Fällen erfolgte eine außergerichtliche Erledigung.

7. Welche hauptsächlichen Schwierigkeiten bestehen aus Sicht der einzelnen Unternehmen bei der Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten in den Postnachfolgeunternehmen, bei ihren Töchtern oder Beteiligungen?

Die hauptsächliche Schwierigkeit besteht aus Sicht aller drei Unternehmen darin, dass sich auf Grund der verschärften Wettbewerbssituation, des ständigen technischen Fortschritts und daraus resultierender organisatorischer Veränderungen der Personalbedarf insgesamt und damit verbunden auch die amtsangemessenen Einsatzmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte ständig verringern. Hinzu kommen geänderte Anforderungen und Tätigkeitsprofile. Dies gilt sowohl für die Unternehmen selbst als auch für deren Tochter- und Enkelgesellschaften.

Die Deutsche Telekom AG geht davon aus, dass der Deutsche Festnetz-Kernmarkt und der Mobilfunkmarkt weiterhin stark schrumpfen werden. Mit dem Next Generation Network beabsichtigt die Deutsche Telekom AG einen vollständig IP-basierten sprachdatenintegrierten Dienst bereitzustellen. Sie erwartet hierdurch eine weitere Verringerung des Wartungsbedarfs, der eine weitere Personalreduzierung nach sich ziehen wird.

Nach den Angaben der Deutschen Post AG ist gerade das Briefaufkommen in den letzten Jahren rückläufig, da die Kommunikation auf elektronischem Wege als E-Mail oder über das Internet zunehmend den klassischen Brief ersetzt. So stellten unter anderem viele Telekommunikationsdienstleister und Banken ihre gesamte Kundenkommunikation auf E-Mail um. Der Briefmarkt in Deutschland sei liberalisiert und die Konkurrenz versuche, mit niedrigen Preisen Marktanteile zu gewinnen. Darüber hinaus bleibe die Preisgestaltung weitgehend durch die Regulierungsbehörde festgelegt. Auf diese langfristigen Entwicklungen werde die Deutsche Post AG auch zukünftig mit erheblichen Kostensenkungen reagieren müssen. Die Dienstleistungen und die Arbeitsprozesse müssten dabei an die wirtschaftlichen Erfordernisse angepasst werden.

8. Welche Instrumente haben die einzelnen Unternehmen in der Vergangenheit in welchem Umfang zum Abbau von beamtetem Personal eingesetzt?

Die Nutzung der Abbauminstrumente ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Instrument	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
Gesetzlicher Vorruhestand bis 1999	14 058	26 380	0
Altersteilzeit	2 210	5 233	847
Gesetzlicher Vorruhestand seit 2006	10 180	0	0

9. Sehen die einzelnen Unternehmen die Notwendigkeit zu einem weiteren Abbau von beamtetem Personal, und wenn ja, warum?

Die Deutsche Telekom AG und die Deutsche Post AG sehen auch für die Zukunft weiterhin eine konkrete Notwendigkeit zum Personalabbau. Die Deutsche Postbank AG sieht zwar zurzeit keine konkrete Notwendigkeit für Personalanpassungsmaßnahmen, schließt dies jedoch je nach Marktentwicklung im Finanz- und Bankensektor für die Zukunft nicht gänzlich aus. Von gegebenenfalls erforderlichen Rationalisierungsmaßnahmen und/oder Umorganisationen werden auch die Arbeitsplätze und dementsprechend die Einsatzmöglichkeiten von Beamtinnen und Beamten in den Unternehmen betroffen sein. Zur Begründung wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

10. Reichen die vorhandenen Instrumente aus, und wenn nein, warum nicht?

Nach übereinstimmender Auffassung der drei Postnachfolgeunternehmen werden die vorhandenen Instrumente nicht ausreichen, um den Beamtenbereich in Zukunft in den erforderlichen Personalabbau ausreichend und dem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl entsprechend einbeziehen zu können. Die Situation werde sich noch erheblich verschärfen, wenn die Möglichkeit Altersteil-

zeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte zum Jahresende 2009 und die Möglichkeit des Vorruhestands für Beamtinnen und Beamte – unabhängig von der Frage der Finanzierbarkeit – zum Jahresende 2012 auslaufen werden. Als größtes Manko wird von allen drei Unternehmen empfunden, dass keine zahlenmäßig größeren Übernahmemöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte insbesondere im Bereich des Bundes bestehen.

11. Welche darüber hinaus gehenden Instrumente erachten die einzelnen Unternehmen als erforderlich an, und welche schlagen sie vor?

Hierzu haben die Postnachfolgeunternehmen folgende Vorschläge gemacht:

Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom sieht insbesondere zwei kumulative Lösungsmöglichkeiten:

- Versetzung überzähliger Beamter in die Bundesverwaltung, dazu Vereinbarung fester Übernahmekontingente nach Menge und Zeit;
- Flankierend dazu Reduzierung des Beitrags an die Postbeamtenversorgungskasse bis zur marktüblichen Belastung.

Deutsche Post AG

Um den dauerhaften Wechsel von Beamtinnen und Beamten in die private Wirtschaft zu ermöglichen, befürwortet die Deutsche Post AG die Mitnahmefähigkeit der Versorgungsanwartschaften/„Portabilität“. Wechselwillige Beamtinnen und Beamte müssten einen Anreiz zum Wechsel in die Privatwirtschaft im Hinblick auf ihre zukünftige Altersversorgung erhalten.

Deutsche Postbank AG

Die Deutsche Postbank AG strebt zum einen eine Verlängerung der Altersteilzeit über den 31. Dezember 2009 hinaus an, da dieses Instrument bislang von den Beamtinnen und Beamten der Postbank in großem Umfang genutzt werde. Zum anderen befürwortet die Deutsche Postbank AG die Mitnahmefähigkeit der Versorgungsanwartschaften.

12. Zählt dazu auch die Mitnahmefähigkeit der Versorgung?

Alle drei Postnachfolgeunternehmen befürworten die Mitnahmefähigkeit der Versorgung.

13. Wie sollen diese Instrumente im Einzelnen ausgestaltet werden?

Nach übereinstimmender Auffassung der drei Postnachfolgeunternehmen sollte eine Tätigkeitsaufnahme in der freien Wirtschaft durch Beamte und Beamtinnen unterstützt werden, indem die bisherige Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis durch eine Regelung abgelöst wird, die die bis zum Wechsel in die Privatwirtschaft erdienten Versorgungsansprüche erhält. Die Deutsche Telekom AG macht hierzu geltend, dass eine solche Regelung allerdings nicht zu Kostenbelastungen der Unternehmen führen dürfe.

Bezüglich der Altersteilzeit könnte die Befristung verlängert oder aufgehoben werden. Weitergehende Vorstellungen wurden von den Unternehmen nicht mitgeteilt.

14. Welche Haltung hat die Bundesregierung zu den Fragen 7 bis 13?

Mit der Anfang 1995 in Kraft getretenen Postreform II wurde den Postnachfolgeunternehmen im Rahmen der Entscheidung des Gesetzgebers zur Privatisierung der ehemaligen Deutschen Bundespost durch Einfügung des Artikels 143b Absatz 3 Satz 1 GG die Pflicht zur Weiterbeschäftigung der im jeweiligen Bereich tätigen Beamtinnen und Beamten unter Beibehaltung ihrer Rechtsstellung auferlegt. Die Unternehmen üben dabei die Dienstherrnbefugnisse für den Bund aus. Wettbewerbsbedingte Rationalisierungsmaßnahmen haben, auch dann wenn sie zu Personalüberhängen führen, grundsätzlich keinen Einfluss auf die Weiterbeschäftigungspflicht der Unternehmen. Bei der Diskussion über daraus resultierende Belastungen der Postnachfolgeunternehmen sollte nicht übersehen werden, dass ihnen im Rahmen der Privatisierung ein erhebliches Betriebsvermögen überlassen wurde, das unter Einsatz erheblicher öffentlicher Mittel geschaffen worden ist und den Unternehmen erst den erfolgreichen Eintritt in den Wettbewerb ermöglicht hat.

Eine „Rückübernahme“ der betroffenen Beamtinnen und Beamten durch den Bund ist weder im Grundgesetz noch einfachgesetzlich geregelt und würde auch nur zu einer Verlagerung des Problems führen. Mehrbelastungen des Bundeshaushalts mit Personalkosten wären die Folge. Im Übrigen stünden auch beim Bund keine ausreichenden angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten zur Verfügung. Allein der Umstand, dass die Gewinne der Unternehmen höher ausfallen könnten, wenn der Bund sie von der im Zusammenhang mit der Privatisierung der Deutschen Bundespost auferlegten Beschäftigungspflicht für die übergeleiteten Beamtinnen und Beamten entlasten würde, kann nicht zu einer entsprechenden Verpflichtung des Bundes führen.

Der Gesetzgeber hat den Postnachfolgeunternehmen bereits in sehr weitem Umfang mit Sonderregelungen Instrumente zur Verfügung gestellt, die es ihnen unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Besonderheiten erleichtern sollen, zum einen ihrer Beschäftigungspflicht nachzukommen und zum anderen Beamtinnen und Beamten in erforderliche Personalabbaumaßnahmen einzubeziehen.

Beispiele hierfür sind:

- Im Jahr 2006 Schaffung einer zunächst bis 2010 befristeten und durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz bis zum 31. Dezember 2012 verlängerten Möglichkeit zum Vorruhestand ab Vollendung des 55. Lebensjahrs.
- Möglichkeit unbefristeter Zuweisungen – auch ohne Zustimmung der Beamtinnen und Beamten – zu Tochter- und Enkelunternehmen sowie vorübergehend mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten zu jedem anderen Unternehmen.
- Möglichkeit von unbefristeten ruhegehaltfähigen In-sich-Beurlaubungen und Beurlaubungen zu Tochter-/Enkelunternehmen sowie auch anderen Unternehmen unter Wegfall der Besoldung.
- Möglichkeit der Beurlaubung zur Aufnahme einer anderen Tätigkeit unter Fortzahlung der Besoldung für die Dauer von bis zu fünf Jahren.
- Möglichkeit der vorübergehenden Verwendung auf einem im Vergleich zum statusrechtlichen Amt geringerwertigen Arbeitsplatz unter Belassung der Bezüge.
- Zuordnung der Postnachfolgeunternehmen zu den Personalüberhangbereichen und damit Möglichkeit der unbeschränkten Weiternutzung des Instruments der Altersteilzeitbeschäftigung bis zum 31. Dezember 2009.

Die Stellenentwicklung bei den Postnachfolgeunternehmen seit 1995 zeigt, dass mit den bisher von der Bundesregierung zur Verfügung gestellten Mitteln eine Reduzierung der Anzahl der Beamtinnen und Beamten von 311 374 im Jahr 1995 auf 133 218 zum Stand 31. Dezember 2008 möglich war.

Zur Haltung der Bundesregierung zur Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsanwartschaften wird auf den Bericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 16/12036) Bezug genommen, der bereits Gegenstand einer öffentlichen Anhörung durch den Innenausschuss des Deutschen Bundestages war. Die Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften stellt demnach bei Auflösung des Dienstverhältnisses lediglich eine von mehreren Handlungsoptionen dar. Dabei dürfen mögliche Auswirkungen auf den Bundeshaushalt nicht außer Acht gelassen werden, zumal durch die Einführung neuer dienstrechtlicher Instrumente veranlasste zusätzliche Kostenbelastungen der Unternehmen nach deren Vorstellungen ausgeschlossen sein sollen, vgl. hierzu Antwort zu Frage 13.

Die Bundesregierung ist aber bereit, auch weiterhin Anregungen der Unternehmen unter Berücksichtigung verfassungsrechtlich vorgegebener Schranken sowie gesetzlicher und haushaltsrechtlicher Vorgaben auf ihre Umsetzbarkeit hin zu prüfen.

15. Welche konkreten beruflichen Perspektiven haben die Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen, auch soweit sie beurlaubt, in-sich-beurlaubt, abgeordnet oder zugewiesen sind?

Eine Beurlaubung, Abordnung oder Zuweisung hat keine negativen Auswirkungen auf die beruflichen Perspektiven der Beamtinnen und Beamten. Sie können grundsätzlich bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen und sonstigen Voraussetzungen – wie in den Unternehmen im Beamtenverhältnis weiterbeschäftigte Beamtinnen und Beamte – weiterhin befördert werden. Sie können sich auch weiterhin auf in den Unternehmen ausgeschriebene Aufstiegsverfahren bewerben.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer In-sich-Beurlaubung durch privatrechtliche Vereinbarung – unabhängig von den laufbahnrechtlichen und sonstigen rechtlichen sowie tatsächlichen Voraussetzungen – besonders leistungsstarken Beamten mit höherwertigen Aufgaben zu betrauen und diese entsprechend zu vergüten.

16. Welche konkreten beruflichen Perspektiven, insbesondere welche Beförderungsaussichten haben die Beamtinnen und Beamten der einzelnen Postnachfolgeunternehmen in Abordnungsfällen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen.

17. Welche Beförderungsstandzeiten gibt es in den jeweiligen Laufbahnen in den einzelnen Unternehmen aktuell (gegliedert nach verliehenen Ämtern)?

Die im Jahr 2008 beförderten Beamtinnen und Beamten hatten im Durchschnitt folgende Verweildauern in ihrer bisherigen Besoldungsgruppe:

	Verweildauer in bisheriger BesGr (Jahre)			
Beförderung von BesGr ... in BesGr ...	Deutsche Telekom AG – technischer Dienst	Deutsche Telekom AG – nicht-technischer Dienst	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
A4 > A5	–	–	15,8	3,0
A5 > A6vz	–	–	13,8	12,3
A6 > A7	–	3,8	–	7,2
A7 > A8	12,2	12,0	12,4	11,4
A8 > A9vz	14,1	13,4	11,2	9,7
A9vz > A9vz+Z	10,7	10,7	8,2	7,4
A9 > A10	–	1,2	–	2,4
A10 > A11	3,8	3,8	12,2	5,6
A11 > A12	6,9	8,4	9,9	8,3
A12 > A13vz	9,6	9,5	8,5	8,3
A13vz > A13vz+Z	11,7	–	8,5	–
A13 > A14	*	*	–	1,0
A14 > A15	*	*	13,3	11,5
A15 > A16	*	*	13,0	9,0

* Daten liegen nicht vor.

Hierzu ist Folgendes anzumerken:

Beförderungen erfolgen – wie auch in der übrigen Bundesverwaltung – nach dem Leistungsprinzip auf der Grundlage einer Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der für eine Besetzung zur Verfügung stehenden vakanten Planstellen und bei Vorliegen der weiteren laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (insbesondere Wahrnehmung eines höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitspostens und erfolgreiche Bewährung). Abgesehen von der laufbahnrechtlichen Mindestwartezeit von einem Jahr zwischen zwei Beförderungen und der zur Begrenzung der Überschreitungen der Stellenobergrenzen im Rahmen der Genehmigung der Stellenpläne der Unternehmen für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten vom Bundesministe-

rium der Finanzen (BMF) derzeit vorgegebenen Wartezeiten von grundsätzlich zwei bzw. für die Spitzenämter der Laufbahnen drei Jahren setzt eine Beförderung keine Mindestverweildauer im bisherigen Amt voraus. Die durchschnittliche Verweildauer der im Jahr 2008 beförderten Beamtinnen und Beamten lässt daher keine Rückschlüsse auf die Beförderungssituation bei den Postnachfolgeunternehmen zu. Sie wird lediglich als Prüfkriterium für die Plausibilität und Berechtigung von Überschreitungen der ansonsten in der Bundesverwaltung geltenden Stellenobergrenzen nach § 9 Absatz 3 und 4 Postpersonalrechtsgesetz im Rahmen der Genehmigung der Stellenpläne herangezogen.

18. Wie verhalten sich diese Zeiten im Vergleich zu den durchschnittlichen Beförderungsstandzeiten bei der Bundesverwaltung?

Entsprechende Daten für die Bundesverwaltung liegen nicht vor. Ein Vergleich ist daher nicht möglich.

19. Wie verhalten sich die aktuellen Beförderungswartezeiten bei den jeweiligen Unternehmen im Vergleich zu den Beförderungszeiten bei der früheren Deutschen Bundespost, und was sind die Gründe für Abweichungen bzw. Unterschiede?

Ein derartiger Vergleich ist mangels aussagekräftiger Daten nicht möglich.

20. Welche konkreten Auswirkungen hat eine dauerhafte oder vorübergehende Zuweisung zu einer Tochter oder Beteiligung der Unternehmen auf die Beförderungsmöglichkeiten?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 15 und 21 verwiesen.

21. Trifft es zu, dass bei einer amtsangemessenen Zuweisung für die Dauer der Befristung eine Beförderung nach dem Zuweisungsleitfaden der Deutschen Telekom AG ausgeschlossen ist, und wenn ja, warum?

Die Annahme trifft zu. Voraussetzung für eine Beförderung ist immer die Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit. Der lediglich amtsangemessene Einsatz steht einer Beförderung entgegen (vgl. § 32 BLV)

22. Welche Schritte sind von den jeweiligen Postnachfolgeunternehmen für die Personalentwicklung in der Vergangenheit unternommen worden, und welche Maßnahmen hält die Bundesregierung konkret für erforderlich sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Betroffenen, nicht zuletzt auch um deren Einsatzfähigkeit und Verwendbarkeit innerhalb und auch gegebenenfalls außerhalb der Unternehmen sicherzustellen?

Alle drei Unternehmen haben angegeben, dass sie die in der Bundeslaufbahnverordnung vorgesehenen Personalentwicklungsinstrumente nutzen. Dies schließt – insbesondere im Bereich der Deutschen Telekom AG – auch gegebenenfalls für eine Verwendung außerhalb der Unternehmen erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen ein.

Die Auswahl und Durchführung der entsprechenden Maßnahmen obliegt im Rahmen der Übertragung der Ausübung der Dienstherrnbefugnisse dem jeweiligen Unternehmen. Die Bundesregierung sieht im Rahmen der Rechtsaufsicht keine Veranlassung, lenkend einzugreifen.

23. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Attraktivität von dienstlichen Beurlaubungen von Beamtinnen und Beamten zur Beschäftigung auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses zu verbessern?

Die Unternehmen vertreten hierzu übereinstimmend die Auffassung, dass hinsichtlich der Beurlaubungsmöglichkeiten für Tätigkeiten innerhalb der Unternehmen oder zu Tochter- und Enkelunternehmen die bestehenden Möglichkeiten ausreichend sind. Allerdings könnte aus ihrer Sicht die Attraktivität von Beurlaubungen für Tätigkeiten bei dritten privaten Unternehmen erhöht werden, in dem auch für diese das dienstliche Interesse anerkannt würde, das Voraussetzung für die Ruhegehaltfähigkeit der entsprechenden Zeiten ist.

Nach Auffassung der Bundesregierung stellen die bereits existierenden Beurlaubungsmöglichkeiten ein ausreichendes Instrumentarium dar, mit dem der Gesetzgeber die Berücksichtigung unternehmensspezifischer Besonderheiten erleichtert.

24. Halten die Postnachfolgeunternehmen die bestehenden Regelungen des Laufbahnrechts – auch nach der Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung – für ausreichend?

Die Novellierung der Bundeslaufbahnverordnung macht auch eine Überarbeitung der Postlaufbahnverordnung erforderlich. Bei dieser sind und werden die Unternehmen beteiligt und können ihre Vorstellungen einbringen. Die Bundesregierung wird die Anregungen sorgfältig daraufhin prüfen, inwieweit den Wünschen der Postnachfolgeunternehmen Rechnung getragen werden kann. Auch im Hinblick auf die angespannte Beschäftigungssituation bei den Unternehmen sollten abweichende Regelungen möglichst vermieden werden, die einen späteren Wechsel zu Behörden in der Bundesverwaltung oder in andere Verwaltungen erschweren oder behindern könnten.

25. Streben die Unternehmen eine Änderung der Laufbahnvorschriften an, und wenn – z. B. in Bezug auf die veränderten Aufstiegsmöglichkeiten – ja, in welchen Punkten und mit welchem Inhalt?

Es wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

26. Welche Haltung hat die Bundesregierung gegebenenfalls zu diesen Vorschlägen der Postnachfolgeunternehmen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

27. Sind die jeweiligen Unternehmen bereit, eine erweiterte private Altersvorsorge zu ermöglichen, um eine Beurlaubung attraktiver zu machen, und wenn ja, gibt es konkrete Vorschläge, und welche Haltung nimmt die Bundesregierung dazu ein?

Die Unternehmen haben hierzu übereinstimmend mitgeteilt, dass unter Berücksichtigung der ohnehin im Vergleich zu anderen im Wettbewerb stehenden Unternehmen hohen Personalkosten sowie der im Regelfall bestehenden Ruhegehaltfähigkeit der Beurlaubungszeiten und der Verpflichtung der Unternehmen auch für ruhegehaltfähig beurlaubte Beamtinnen und Beamte Unternehmensbeiträge in Höhe von 33 vom Hundert der jeweiligen fiktiven Beamtenbesoldung an die Postbeamtenversorgungskasse zu leisten, keine Finanzierung einer weitergehenden privaten Altersvorsorge beabsichtigt sei.

28. Geht die Bundesregierung davon aus, dass vorhandene Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Telekom AG im Zuge einer Weiterentwicklung und Modernisierung der Mobil- und Festnetzkommunikation eingesetzt werden können?

Nach Auskunft der Deutschen Telekom AG könnten mehr Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung der Telekommunikationsinfrastruktur auch zu temporären positiven Beschäftigungseffekten bei der Deutschen Telekom AG führen, insbesondere im Bereich der technischen Laufbahnen. Dies würde das Personalüberhangproblem kurz- bis mittelfristig mildern, eine nachhaltige Lösung dürfte damit aber nicht verbunden sein.

29. Beabsichtigt die Bundesregierung, für Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen weitere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bundesverwaltung zu schaffen?

Das BMF sieht bereits seit Ende 2003 regelmäßig in den Haushaltsführungs-rundschreiben die Möglichkeit der Ausbringung von kw-Stellen für die Übernahme von Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen in die Bundesverwaltung vor. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 3 und 14 verwiesen.

30. Sieht die Bundesregierung realistische Möglichkeiten, Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen bei anderen Gebietskörperschaften zu verwenden, und welche Voraussetzungen, insbesondere in finanzieller, personeller, organisatorischer und haushaltsrechtlicher Hinsicht, müssten dazu geschaffen werden?

Eine Initiative des Bundesministeriums des Innern (BMI) und des BMF, in deren Rahmen auf Staatssekretärschicht die jeweiligen Länderkollegen um die Prüfung von Übernahmemöglichkeiten von Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen gebeten wurden, ist auf keine Resonanz gestoßen. Es werden daher keine realistischen Möglichkeiten für die Vermittlung einer nennenswerten Anzahl von bei den Postnachfolgeunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten zu anderen Gebietskörperschaften gesehen. Die Unternehmen sind jedoch weiterhin bemüht, entsprechende Verwendungsmöglichkeiten auch unter Gewährung von finanziellen Anreizen auch für die aufnehmenden Gebietskörperschaften zu akquirieren.

31. Sind Qualifizierungsmaßnahmen für wechselbereite Beschäftigte vorgesehen, und wenn ja, welche, bzw. wenn nein, warum nicht?

Die Unternehmen haben übereinstimmend erklärt, dass sie – wie auch in der Vergangenheit bereits im Einzelfall geschehen – bei konkreten Wechselperspektiven im Vorfeld bereit seien, einen Beitrag zu bedarfsgerechten Qualifizierungsmaßnahmen zu leisten.

32. Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen in Verbindung mit welchen Bezahlungsregelungen in welchem Einsatzbereich?

Für die bei den Unternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten gelten grundsätzlich die für Beamtinnen und Beamte des Bundes geltenden arbeitszeit- und besoldungsrechtlichen Regelungen, soweit keine abweichenden

Regelungen in Verordnungen oder Gesetzen vorgesehen sind. Im Bereich aller drei Unternehmen wurden in entsprechenden Arbeitszeitverordnungen abweichende Regelungen zur Arbeitszeitverordnung des Bundes getroffen. Diese betreffen im Wesentlichen die Höhe der Wochenarbeitszeit. Diese beträgt für die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten in der Regel 34 Stunden und für die bei der Deutschen Post AG und der Deutschen Postbank AG beschäftigten Beamtinnen und Beamte 38,5 Stunden. Die abweichenden Wochenarbeitszeiten gelten jedoch nicht während der Dauer von Abordnungen zu Bundesbehörden oder zu anderen Verwaltungen; dann gelten die dortigen arbeitszeitrechtlichen Regelungen. Bei Zuweisungen zu Tochter- und Enkelunternehmen oder zu öffentlichen Einrichtungen ohne Dienstherreneigenschaften kann eine abweichende Festlegung entsprechend der dort geltenden betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen. Die Arbeitszeit von beurlaubten Beamtinnen und Beamten richtet sich nach den jeweils für sie geltenden tarifvertraglichen und/oder individual arbeitsvertraglichen Regelungen.

Für die Bezahlung der nicht beurlaubten Beamtinnen und Beamten gelten die besoldungsrechtlichen Regelungen des Bundes sowie die im Postpersonalrechtsgesetz vorgesehenen Sonderregelungen. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um die Regelungen des § 10 Postpersonalrechtsgesetz und der hierzu erlassenen Verordnungen.

33. In wie vielen Fällen haben die Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die regelmäßige Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten in bestimmten Dienstzweigen oder bei bestimmten bediensteten Gruppen zu verlängern?

Von der angesprochenen und nach den jeweiligen besonderen Arbeitszeitregelungen für die Unternehmen vorgesehenen Möglichkeit, die auf die direkt im Unternehmen beschäftigten Beamten und Beamtinnen beschränkt ist, hat nur die Deutsche Telekom AG Gebrauch gemacht. Von entsprechenden Entscheidungen des Vorstandes sind nach Auskunft der Deutschen Telekom AG derzeit insgesamt 4 312 Beamtinnen und Beamte erfasst.

34. Welche Arbeitszeit gilt für Beamtinnen und Beamte in Zuweisungsfällen?

Nach Auskunft der Unternehmen wird in den Fällen einer Zuweisung zu Tochter- und Enkelunternehmen – soweit diese abweichende Arbeitszeitregelungen haben – grundsätzlich von der nach den jeweiligen besonderen Arbeitszeitregelungen für die Unternehmen vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Wochenarbeitszeit auf die in den Zielorganisationen betriebsüblichen oder regelmäßigen Arbeitszeiten festzulegen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 32 verwiesen.

35. Welche Arbeitszeitregelungen gelten im Falle einer Abordnung?

Es wird auf die Antwort zu Frage 32 verwiesen.

36. Halten die jeweiligen Postnachfolgeunternehmen bzw. die Bundesregierung weitere Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitszeit in Verbindung mit den Bezahlungsregelungen für denkbar, nützlich und erfolgreich, um die Beschäftigungssituation bei den Unternehmen zu verbessern?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 10 bis 14 verwiesen.

37. Wie viele Frühpensionierungen von Beamtinnen und Beamten wegen Dienstunfähigkeit hat es seit dem Jahr 2002 jährlich bei den Unternehmen gegeben (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Die Versetzungen in den Ruhestand auf Grund von Dienstunfähigkeit sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Eine Aufschlüsselung nach Geschlecht, Laufbahnen und Laufbahngruppen ist nicht verfügbar.

Jahr	Anzahl		
	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
2002	1 797	2 443	425
2003	1 256	1 941	430
2004	899	2 363	328
2005	1 426	2 005	286
2006	1 223	1 630	228
2007	1 139	1 532	215
2008	1 369	1 599	233
Summe	9 109	13 513	2 145

38. Mit welchem Lebensalter wurden dienstunfähige Beamtinnen und Beamten im vorgenannten Zeitraum zur Ruhe gesetzt (bitte aufgeschlüsselt nach vollendeten Lebensjahren und jeweiliger Zugehörigkeit zu den Postnachfolgeunternehmen)?

Das durchschnittliche Lebensalter dienstunfähiger Beamtinnen und Beamter ist – soweit statistisch erfasst – in nachfolgender Tabelle dargestellt. Eine Differenzierung nach Geschlecht ist nicht verfügbar.

Jahr	Durchschnittsalter bei Dienstunfähigkeit		
	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
2002	47	*	*
2003	45	46	*
2004	46	46	*
2005	47	46	*
2006	46	46	*
2007	46	47	*
2008	46	48	*

* Zahlen nicht verfügbar.

39. Mit welchen Krankheitsdiagnosen wurden die dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten im vorgenannten Zeitraum hauptsächlich zur Ruhe gesetzt (bitte die je vier häufigsten Ursachen für die Dienstunfähigkeit auflisten)?

Nach § 48 Absatz 2 BBG werden Krankheitsdiagnosen den Unternehmen nicht mitgeteilt, sodass eine statistische Aufarbeitung nicht existiert.

40. In wie vielen Fällen kam es im vorgenannten Zeitraum bei Zurrücksetzung wegen Dienstunfähigkeit zu Beanstandungen durch die zuständige Aufsichtsbehörde, und was war der Grund hierfür?

Die Beanstandungen durch die zuständige Aufsichtsbehörde – die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost – sind in der folgenden Tabelle quantitativ dargestellt.

Jahr	Anzahl Beanstandungen		
	Deutsche Telekom AG	Deutsche Post AG	Deutsche Postbank AG
2002	*	76	*
2003	23	29	13
2004	16	14	6
2005	16	14	5
2006	9	11	3
2007	3	15	6
2008	2	14	3
Summe	69	173	36

* Zahlen nicht verfügbar.

Der Hauptgrund für die Beanstandungen war die fehlende Aktualität von ärztlichen Gutachten zum Gesundheitszustand der betreffenden Beamtinnen und Beamten.

41. Wie hoch ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten, die einen Antrag auf Versetzung in den Vorruhestand nach den bestehenden gesetzlichen Regelungen gestellt haben (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Die Anträge auf Versetzung in den Vorruhestand sind in folgender Tabelle dargestellt. Eine Bewilligung von Anträgen erfolgt bisher nur im Bereich der Deutschen Telekom AG. Neben den in der Tabelle aufgeführten bewilligten Anträgen hat die Deutsche Telekom AG jedoch auch 244 weitere Anträge abgelehnt, weil die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme nicht vorlagen. Eine Differenzierung der Anträge nach den Kriterien männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen ist nicht verfügbar.

	Anzahl Vorruhestandsanträge		
	Deutsche Telekom AG*	Deutsche Post AG**	Deutsche Postbank AG**
Einfacher Dienst	206	482	1
Mittlerer Dienst	6 805	254	109
Gehobener Dienst	2 990	33	2
Höherer Dienst	179	4	1
Summe	10 180	773	113

* bewilligte Anträge

** Anträge gestellt

42. Wie hoch ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten, die einen Antrag auf Versetzung in den Vorruhestand nach den bestehenden gesetzlichen Regelungen stellen können und davon voraussichtlich Gebrauch machen werden (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Hierzu haben die Postnachfolgeunternehmen folgende Zahlen gemeldet:

Deutsche Telekom AG

Das Gesamtpotenzial für die Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung bis 2010 (über eine Verlängerung bis 2012 habe der Vorstand der Deutschen Telekom AG noch nicht entschieden) liege bei rund 25 000 Beamtinnen und Beamten (20 000 männlich, 5 000 weiblich; 400 Einfacher Dienst, 14 000 Mittlerer Dienst, 10 000 Gehobener Dienst, 400 Höherer Dienst).

Deutsche Post AG

In die antragsberechtigten Jahrgänge von 1. Mai 1945 bis 31. Dezember 1957 entfallen 19 393 bei der Deutschen Post AG beschäftigte Beamtinnen und Beamte.

Deutsche Postbank AG

Mit Stand 31. März 2009 könnten 511 Beamtinnen und 846 Beamte auf Grund ihres Alters einen Antrag auf Vorruhestand stellen.

Ob und inwieweit der Vorruhestand – auch im Vergleich zu einer Altersteilzeitbeschäftigung – für die Beamtinnen und Beamten attraktiv ist, hängt von den individuellen Gegebenheiten ab. Eine Prognose zur Anzahl der Anträge ist daher nicht möglich.

43. Wie hoch ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten, die bei den Postnachfolgeunternehmen seit 2003 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, und wie hoch ist die Zahl derjenigen, die die Möglichkeiten des gesetzlichen Vorruhestands in Anspruch genommen haben (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Auf die Antwort zu den Fragen 37 und 41 wird verwiesen.

44. Welche Unterschiede bezüglich der Tragung der Versorgungskosten bestehen zwischen denjenigen Beamtinnen und Beamten, die infolge von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, und denjenigen, die die Vorruhestandsregelungen in Anspruch genommen haben?

Die Versorgungsleistungen auch für die wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten werden im Rahmen der besonderen gesetzlichen Regelungen der §§ 15, 16 PostPersRG durch die Postbeamtenversorgungskasse erbracht. Die Postnachfolgeunternehmen leisten zur Finanzierung der Pensionsverpflichtungen (§ 16 PostPersRG) seit dem Jahr 2000 einen jährlichen Beitrag in Höhe von 33 vom Hundert der Bruttobezüge ihrer aktiven und der ruhegehaltfähig beurlaubten Beamten.

Für den Vorruhestand gelten die gesetzlichen Regelungen des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost (2. ÄndG zum VerbessPersStrG vom 16. November 2006). Die Unternehmen leisten an den Bund Ausgleichszahlungen, die im Gesetz auf der Basis versicherungsmathematischer Berechnungen so festgelegt wurden, dass in jedem Einzelfall die dem Bund entstehenden Mehrkosten gedeckt werden.

45. Wie hoch ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten, bei denen seit 1999 von dem Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit statt einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bei den Postnachfolgeunternehmen Gebrauch gemacht worden ist (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Die Zahl der Beamtinnen und Beamten, bei denen von dem Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit Gebrauch gemacht worden sei, wurde von der Deutschen Telekom AG auf acht Fälle, der Deutschen Post AG auf 88 Fälle und der Deutschen Postbank AG auf einen Fall beziffert. Eine Aufteilung nach Geschlecht, Laufbahnen sowie Laufbahngruppen sei statistisch nicht erfasst.

46. Wie hoch ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten, bei denen seit 1998 von dem Instrument der Reaktivierung nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit bei den Postnachfolgeunternehmen Gebrauch gemacht worden ist (bitte unterschieden nach Unternehmen, getrennt nach männlich und weiblich und gegliedert nach Laufbahnen und Laufbahngruppen)?

Nach Angaben der Deutschen Telekom AG wurden seither drei Beamte erfolgreich reaktiviert; die Deutsche Post AG reaktivierte 86, die Deutsche Postbank AG einen Beamten. Eine Aufteilung nach Geschlecht, Laufbahnen sowie Laufbahngruppen sei statistisch nicht erfasst.

47. Welche Gründe führen die Postnachfolgeunternehmen für die Handhabung die Instrumente der begrenzten Dienstfähigkeit und der Reaktivierung nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit an und welche Ansicht vertritt dazu die Bundesregierung?

Die Postnachfolgeunternehmen weisen darauf hin, dass sie die Instrumente der begrenzten Dienstfähigkeit und der Reaktivierung nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit entsprechend dem gesetzlich verankerten Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ (§ 44 ff. BBG) anwenden.

