

II. Allgemeines und Organisation

Pfändung und Abtretung von Bezügen bei Landesbediensteten

4

Die Behandlung von Pfändungen und Abtretungen beim Landesamt für Besoldung und Versorgung und bei den personalverwaltenden Stellen ist verbesserungsbedürftig. Die personalverwaltenden Stellen müssen rechtzeitig und vollständig über eingehende Pfändungen informiert werden und daraus die notwendigen Konsequenzen ziehen. Dies gilt insbesondere in sicherheitsrelevanten und korruptionsanfälligen Bereichen.

1 Vorbemerkung

Erfüllt ein Landesbediensteter oder Versorgungsempfänger seine privaten finanziellen Verpflichtungen nicht, so können seine Gläubiger mit Hilfe eines vollstreckbaren Titels seine Bezüge pfänden und zur Einziehung überweisen lassen. Das LBV errechnet in diesen Fällen den pfändbaren Teil der Bezüge und überweist diesen so lange unmittelbar an den Pfändungsgläubiger, bis die titulierte Forderung getilgt ist.

Dasselbe gilt, wenn der Beamte, Angestellte oder Arbeiter den pfändbaren Teil seiner Bezüge an einen Dritten abtritt und der neue Gläubiger vom Land die Erfüllung der abgetretenen Forderung begehrt.

Für das zuständige LBV ist die Bearbeitung der Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse und der Abtretungen mit einem erheblichen Arbeitsaufwand verbunden:

- Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen ist das LBV gehalten, dem pfändenden Gläubiger auf Verlangen innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung des Beschlusses Auskunft über den Bestand der Forderung und über evtl. bestehende Vorrechte anderer Gläubiger zu erteilen, es muss den pfändbaren Teil der Bezüge errechnen und den so errechneten Betrag an den Pfändungsgläubiger abführen.
- Da sich die Höhe des pfändbaren Betrages durch Veränderung der persönlichen Verhältnisse, durch Veränderungen der Bezüge und durch die zweijährlich erfolgende Anpassung der Pfändungsfreigrenzen ändert, muss die Höhe des abzuführenden Betrages laufend überprüft und ggf. an die neuen Verhältnisse angepasst werden.
- Die Pfändung oder Abtretung nennenswerter Teile der Bezüge kann ein Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten sein, in denen sich der Beamte, Angestellte oder Arbeiter befindet. Daraus können sich (vor allem in sicherheitsrelevanten oder korruptionsempfindlichen Bereichen der Verwaltung) Konsequenzen für die Verwendung des Bediensteten, im Einzelfall auch dienst- oder arbeitsrechtliche Folgen ergeben. Deshalb ist das LBV unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, die personalverwaltenden Stellen über eingegangene Pfändungen und angezeigte Abtretungen der Bezüge zu unterrichten.

Beim LBV sind insgesamt acht Bedienstete mit der Bearbeitung von Drittschuldnerangelegenheiten – einschließlich der Registraturarbeiten – befasst. Für die Aufgabenerledigung werden 3,9 Vollzeitäquivalente eingesetzt.

Die personalverwaltenden Stellen sind gehalten, aus den vom LBV mitgeteilten Informationen die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

Der RH hat im Jahr 2002 die Praxis des LBV bei der Erledigung der mit Pfändungen und Abtretungen verbundenen Aufgaben geprüft und bei Bediensteten, die in sicherheitsrelevanten oder korruptionsanfälligen Bereichen beschäftigt sind, zugleich überprüft, welche Konsequenzen die personalverwaltenden Stellen aus den einschlägigen Mitteilungen des LBV gezogen haben.

2 Grundlegende Feststellungen

Das LBV führt keine fortlaufende Statistik über den Bestand sowie die jährlich neu eingehenden Pfändungen und Abtretungen. Auf Veranlassung des RH wurden Bestand und Geschäftsanfall im Februar 2002 ermittelt:

Es waren 1.778 Bedienstete des Landes von Pfändungen und/oder Abtretungen betroffen. Auf sie entfielen insgesamt 11.850 Pfändungen und 1.800 Abtretungen.

Durchschnittlich entfielen mithin auf einen betroffenen Bediensteten rd. sieben Pfändungen und eine Abtretung.

Im Jahr 2001 sind insgesamt 1.930 Pfändungen und Abtretungen von Bezügeempfängern neu eingegangen. Sie verteilen sich auf 1.680 Pfändungen und 250 Abtretungen. Neueingänge und vollständige Erledigungen halten sich nach Angaben des LBV etwa die Waage, sodass von einem regelmäßigen Bestand an Pfändungen und Abtretungen in einer Größenordnung von 13.650 Fällen auszugehen ist.

Eine zweite Auswertung im November 2002 ergab, dass

0,4 % der Landesbeamten,

0,8 % der Arbeitnehmer des Landes und

0,4 % der Versorgungsempfänger des Landes

mit Pfändungen und Abtretungen belastet waren.

Bei einem Vergleich der Zahl der Bezügepfändungen bei allen Landesbediensteten und Versorgungsempfängern mit der Zahl der Bezügepfändungen bei den Erwerbspersonen und Rentnern in zwei Amtsgerichtsbezirken ergibt sich, dass Landesbedienstete deutlich seltener als der Durchschnitt der Bevölkerung von solchen Pfändungen betroffen sind.

Übersicht

Zahl der Bezügepfändungen im Jahr 2001

Personengruppe	Bezügepfändungen	Personen	auf 1.000 Personen entfallende Pfändungen
Erwerbspersonen und Rentner im Amtsgerichtsbezirk A	ca. 1.500	ca. 91.000	16,5
Erwerbspersonen und Rentner im Amtsgerichtsbezirk B	ca. 3.000	ca. 189.000	15,9
Landesbedienstete und Versorgungsempfänger	1.680	331.346	5,1

3 Ursachen und Hintergründe der Pfändungen und Abtretungen

Der RH hat im Zuge seiner Prüfung eine Zufallsstichprobe gezogen, die jeden fünften aktiven Bediensteten erfasste, bei dem im Oktober 2002 auf Grund einer Pfändung oder einer Abtretung ein Abzug vorgenommen wurde.

Eine Auswertung dieser Fälle hat folgende Fallgruppen ergeben:

3.1 Pfändungen auf Grund einer wirtschaftlichen Notlage

Rund 42 % der betroffenen Beamten und rd. 70 % der betroffenen Arbeitnehmer sind dieser Fallgruppe zuzuordnen, die in der Regel durch eine Serie von Pfändungen durch einen oder mehrere Gläubiger gekennzeichnet ist. In einigen der untersuchten Fälle waren mehr als 20 laufende (d. h. offene) Pfändungen zu verzeichnen. Den Unterlagen war zu entnehmen, dass diese Bediensteten teilweise auch die Eidesstattliche Versicherung abgegeben haben. In 3,5 % der untersuchten Fälle wurde nach vorangegangenen Pfändungen schließlich ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Der Umstand, dass wegen der hohen Pfändungsfreibeträge oft nur geringe Abzüge möglich sind, lässt bei vielen dieser Bediensteten mit Blick auf die sich ständig erhöhenden Schuldzinsen und Vollstreckungskosten eine effektive Schuldenabtragung kaum zu. Vielmehr erhöht sich der Schuldenstand in manchen Fällen kontinuierlich.

Auffällig war eine größere Zahl von Pfändungsverfügungen durch Finanzbehörden wegen Steuern und steuerlichen Nebenleistungen sowie von Pfändungen, die durch Ärzte veranlasst wurden. In den zuletzt genannten Fällen besteht Anlass zu der Annahme, dass einige Bedienstete sich dadurch Liquidität verschafft haben, dass sie für Arztrechnungen Beihilfeleistungen beantragt und ausbezahlt erhalten haben, ohne die Arztrechnungen zu begleichen.

3.2 Pfändungen ohne wirtschaftliche Notlage

Eine zweite Fallgruppe umfasst Pfändungen, bei denen kein Indiz für eine wirtschaftliche Notlage vorliegt. Dieser Fallgruppe sind 29 % der betroffenen Beamten und 21 % der betroffenen Arbeitnehmer zuzuordnen.

Nach Aktenlage könnten diese Bediensteten die jeweils zu Grunde liegende Forderung eigentlich ohne Pfändungsmaßnahme erfüllen; sie waren oder sind zu freiwilligen Leistungen aber offensichtlich nicht bereit. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang hauptsächlich Unterhaltsverpflichtungen gegenüber geschiedenen Ehegatten und Kindern. Oftmals laufen solche Unterhaltspfändungen über Jahre hinweg, obwohl die Bediensteten vielleicht nur anfänglich nach Abschluss des Scheidungsverfahrens und der damit im Zusammenhang stehenden Folgeentscheidungen in Zahlungsrückstand waren.

Da die dauerhafte Abbuchung und Überweisung durch das LBV oftmals nicht nur für den Gläubiger, sondern auch für die Bediensteten eine bequeme Art der kostenfreien Erlangung oder Leistung des geschuldeten Unterhalts ist, werden solche Dauerpfändungen von manchen Bediensteten offenbar gerne akzeptiert. Für das Land als Dienstherr bzw. Arbeitgeber ist die Bearbeitung und Ausführung dieser Pfändungen mit Kosten verbunden, die der Bedienstete bei ordnungsgemäßigem Verhalten vermeiden könnte.

3.3 Vorsorglich angezeigte Sicherungsabtretungen

Viele Beamte, seltener auch Arbeitnehmer, treten zur Sicherung eines Kredits den pfändbaren Teil ihres Einkommens an die Kredit gewährende Bank, Bausparkasse oder Versicherung ab. Um den späteren „Rangnachweis“ zu sichern, zeigen manche Kreditgeber diese Abtretung dem LBV sofort an, ohne die Rechte aus dieser Abtretung sogleich geltend zu machen.

Diese vorsorglich angezeigten Sicherungsabtretungen werden vom LBV lediglich zur Kenntnis genommen und verursachen zunächst nur einen geringen Aufwand, da weder Berechnungen, noch Abzüge zu veranlassen sind.

3.4 Abtretungen zur vereinfachten Erfüllung regulärer Darlehensverpflichtungen

Bei 22 % der betroffenen Beamten und bei 4 % der betroffenen Arbeitnehmer diente die Abtretung eines Teils der Bezüge der regulären Tilgung einer Darlehensschuld. In diesem Fall hat die Abtretung nicht nur Sicherungsfunktion, sondern das LBV wird von Kreditgeber und Kreditnehmer als kostenloses Inkassobüro bemüht, das eine für die Beteiligten einfache und bequeme Art des Forderungseinzugs garantiert. Nach Aktenlage profitieren die Beamten und Arbeitnehmer des Landes von dieser Vorgehensweise durch besonders günstige Darlehenszinssätze.

3.5 Notleidend gewordene und deshalb offen gelegte Sicherungsabtretungen

Bei 7 % der betroffenen Beamten und bei 5 % der betroffenen Arbeitnehmer erfolgte der Abzug auf Grund einer Sicherungsabtretung, nachdem die Bediensteten mit der Erfüllung der gesicherten Forderung in Verzug geraten waren und die Kreditgeber die Sicherungsabtretung nunmehr offen legten und auf Erfüllung bestanden. Diese Fälle sind nach ihrer wirtschaftlichen Bedeutung der Fallgruppe 3.1 (Pfändungen infolge wirtschaftlicher Notlage) gleichzusetzen.

4 Ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung

4.1 Feststellungen des Rechnungshofs

Beim LBV sind (auf Vollzeitkräfte umgerechnet) rd. vier Bedienstete mit der Bearbeitung von Drittschuldnerangelegenheiten einschließlich der zugehörigen Registraturarbeiten befasst. Da die eigentlichen Sachbearbeiter nahezu ausschließlich mit der Erledigung solcher Angelegenheiten befasst sind, zeichnen sie sich durch ein hohes Maß an Spezialisierung und Professionalität im Umgang mit den anspruchsvollen Aufgaben aus, die sich in diesem Bereich ergeben.

Die Prüfung der Stichprobe durch den RH hat dementsprechend auch kaum Anhaltspunkte dafür ergeben, dass das LBV seine gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den Bediensteten und gegenüber ihren Gläubigern nicht ausreichend erfüllen würde. Lediglich in einem Fall wurde festgestellt, dass trotz Erledigungsmittteilung des Rechtsreferats an den Kontenführer weiterhin Abzüge einbehalten und an den Gläubiger abgeführt wurden. Auf Hinweis des RH hat das LBV die Abzüge eingestellt.

Mängel haben sich allerdings bei der Prüfung der Frage ergeben, ob das LBV seine Mitteilungspflichten gegenüber den personalverwaltenden Stellen ausreichend erfüllt.

Durch die Mitteilung der Pfändung oder Abtretung an die personalverwaltende Stelle sollen die Vorgesetzten des betroffenen Beamten oder Arbeitnehmers in die Lage versetzt werden, die gebotenen Konsequenzen aus einer wirtschaftlichen Notlage zu ziehen, die durch die Pfändung (Fallgruppe 3.1) oder die Abtretung (Fallgruppe 3.5) offenbar geworden ist. Diesem Vorgehen kommt nach Auffassung des RH vor allem dann besondere Bedeutung zu, wenn der betroffene Bedienstete in sicherheitsrelevanten oder korruptionsanfälligen Bereichen beschäftigt wird (Polizei, Justiz, Bauverwaltung, Finanzverwaltung).

Das FM hat vor diesem Hintergrund am 08.03.1990 eine VwV erlassen, die die Voraussetzungen und Modalitäten der Mitteilungspflicht bei Pfändungen und Abtretungen regelt. Danach sind im Wesentlichen folgende Sachverhalte mitteilungspflichtig:

- Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse, wenn die Hauptforderung, soweit ihretwegen vollstreckt wird, die regelmäßigen monatlichen Bruttobezüge (ohne Kindergeld), mindestens jedoch 384 € (750 DM), übersteigt.
- Bei Abtretungen gelten die Mitteilungspflichten entsprechend mit der Maßgabe, dass eine Information der Hauptpersonalakten führenden Stelle erst dann erfolgt, wenn der neue Gläubiger gegenüber dem LBV Zahlung aus der abgetretenen Forderung verlangt.

- Unabhängig von der Höhe der der Pfändung bzw. Abtretung zu Grunde liegenden Forderungen sind die Hauptpersonalakten führenden Stellen ferner zu informieren, wenn
 - entweder innerhalb eines Jahres mehr als drei Pfändungsbeschlüsse, -verfügungen und/oder Abtretungen eingegangen sind, oder
 - in drei aufeinander folgenden Kalenderjahren jeweils mindestens ein Pfändungsbeschluss, eine Pfändungsverfügung oder eine Abtretung eingegangen ist.

Abtretungen werden hierbei nur berücksichtigt, wenn der neue Gläubiger gegenüber dem LBV Zahlung aus den abgetretenen Forderungen verlangt.

Weiterhin ist in der VwV bestimmt, dass Verhältnisse eines anderen, die dem LBV durch Mitteilung einer Finanzbehörde (insbesondere Finanzministerien des Bundes und der Länder, OFDen, Finanzämter, Hauptzollämter, Zollfahndungsämter sowie die Gemeinden bei der Erhebung von Grund- und Gewerbesteuern) bekannt geworden sind, dem Steuergeheimnis unterliegen und deshalb nicht mitgeteilt werden dürfen.

Für Versorgungsempfänger gilt die Mitteilungsregelung nicht; bei diesem Personenkreis unterbleiben daher Mitteilungen des LBV.

Im Rahmen der oben genannten Stichprobe wurde bei 141 repräsentativ ausgewählten Bediensteten überprüft, ob das LBV seiner Mitteilungspflicht genügt hat.

Dabei ergab sich, dass bei 60 der untersuchten Bediensteten keine Mitteilungspflicht nach der VwV bestand.

Bei den übrigen 81 Bediensteten waren eine oder mehrere Mitteilungen zu veranlassen.

Die Prüfung hat ergeben, dass diese Mitteilungen nur bei 45 Bediensteten ordnungsgemäß und vollständig erfolgten.

Bei 36 Bediensteten (25 % der untersuchten Fälle) wurden die personalverwaltenden Stellen entweder überhaupt nicht oder nur von einem Teil der mitteilungspflichtigen Fälle in Kenntnis gesetzt. Dabei handelte es sich zu einem großen Teil um Pfändungsmaßnahmen, die erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten indizierten und/oder Beamte aus sicherheitsrelevanten Bereichen betrafen.

Auch soweit Benachrichtigungen erfolgt sind, geschah dies z.T. mit zeitlicher Verzögerung. So wurden sie häufig erst bei späteren Pfändungen nachgeholt oder in die neuen Pfändungsmitteilungen „einbezogen“. Bei den Pfändungsmitteilungen konnte der RH die Höhe der mitgeteilten Pfändungsbeträge nicht immer nachvollziehen.

Als Grund für die unterlassenen Mitteilungen wurde von den zuständigen Bearbeitern insbesondere Arbeitsdruck genannt. Auch wurde darauf hingewiesen, dass die Dienststellen ihre in Zahlungsschwierigkeiten befindlichen Mitarbeiter kennen würden, insbesondere in den Fällen, in denen der Dienststelle der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zunächst unzuständigerweise selbst zugestellt worden sei.

4.2 Bewertung und Vorschläge des Rechnungshofs

Die teilweise vorschriftswidrige Praxis des LBV im Hinblick auf die Mitteilungspflichten verhindert, dass Vorgesetzte rechtzeitig auf wirtschaftliche Notlagen hingewiesen werden, in denen sich Beamte, Angestellte und Arbeiter des Landes befinden. Auf die damit verbundenen Gefahren wurde oben bereits hingewiesen.

Eine objektive Ursache für diese mangelhafte Verfahrensweise liegt nach Auffassung des RH in der Komplexität der Tatbestandsmerkmale begründet, an die die VwV die Mitteilungspflicht des LBV anknüpft. Die Sachbearbeiter sind dadurch zu einer näheren Prüfung gezwungen, die jedoch in der alltäglichen Praxis häufig unterbleibt. Der RH regt deshalb an, diese VwV unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes so weit zu vereinfachen, dass der Prüfungsumfang für die Mitarbeiter des LBV deutlich reduziert wird.

5 Behandlung von Pfändungen und Abtretungen durch die personalverwaltenden Stellen

5.1 Feststellungen des Rechnungshofs

Um sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Konsequenzen Mitteilungen über Pfändungen und Abtretungen auslösen, hat der RH seine Erhebungen auf mehrere Hauptpersonalakten führenden Stellen solcher Verwaltungszweige und Bereiche erstreckt, bei denen eine Tätigkeit von hoch verschuldeten Bediensteten unter Sicherheitsaspekten (insbesondere Korruption, Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Untreue, Manipulationsgefahr) ein erhöhtes Risiko darstellt. Im Einzelnen handelte sich hierbei um das JuM (Abteilung Justizvollzug), die OLGe Karlsruhe und Stuttgart, das Landeskriminalamt, die LPDen Karlsruhe sowie Stuttgart I und Stuttgart II, die OFD Karlsruhe und das RP Karlsruhe.

Auch bei der Prüfung dieser Pfändungen und Abtretungen war – wie schon zuvor bei der repräsentativen Stichprobe – festzustellen, dass eine Unterrichtung der Hauptpersonalakten führenden Stellen durch das LBV entweder überhaupt nicht oder in einer größeren Anzahl von Fällen nicht erfolgt ist. In einigen Fällen sind die Mitteilungen nach Aktenlage statt an die Hauptpersonalakten führenden Stellen an die Beschäftigungsdienststellen gerichtet worden.

Eine einheitlich strukturierte, gleichförmige Vorgehensweise bei Pfändungen und Abtretungen war bei den ausgewählten personalverwaltenden Stellen nicht festzustellen, auch nicht innerhalb der einzelnen Verwaltungszweige. Selbst bei Justiz und Landespolizei war keine einheitliche Verfahrensweise im Umgang mit den vom LBV mitgeteilten Pfändungen und Abtretungen erkennbar.

In der Mehrzahl der untersuchten Fälle (so z. B. im Justizvollzug, bei der LPD Stuttgart II, beim Landeskriminalamt oder bei der OFD Karlsruhe) wurde von den personalverwaltenden Stellen oder von den Beschäftigungsstellen dennoch in sachgerechter Weise auf Pfändungs- und Abtretungsmitteilungen reagiert (Personalgespräche, Ermahnungen, Belehrungen, Anforderung von Schuldenaufstellungen, Androhung von Disziplinarmaßnahmen usw.). Teilweise wurden förmliche Anhörungen und Ermittlungen durchgeführt, die in Einzelfällen zu Disziplinarmaßnahmen (Verweis) führten. Im Arbeitnehmerbereich sind z.T. Abmahnungen erfolgt. In einem Fall wurde die Übernahme aus einem Arbeitsverhältnis in das Beamtenverhältnis zurückgestellt, bis keine Pfändungen mehr bestehen. In einem Einzelfall wurde eine Kündigung angedroht, zu der es allerdings nicht gekommen ist.

Nur bei wenigen personalverwaltenden Stellen wurde hinreichend geprüft, ob es bei dem bisherigen Einsatzbereich des Bediensteten bleiben kann. Umsetzungen sind nur in Einzelfällen erfolgt, obwohl die in wirtschaftliche Not geratenen Bediensteten z.T. in Sicherheitsbereichen tätig waren. Vereinzelt wurden Einschränkungen im bisherigen Einsatzbereich vorgesehen. Bei einer Steuerbeamtin wurde sachgerecht die Zeichnungsbefugnis dahin eingeschränkt, dass die von ihr angewiesenen Beträge nur mit einer weiteren Unterschrift ausbezahlt werden durften („Vier-Augen-Prinzip“).

Bei mehreren untersuchten Behörden führten die Mitteilungen dagegen regelmäßig zu keinerlei Reaktionen („zu den Akten“); in einigen Fällen wurde nur die erste eingehende Mitteilung zum Anlass einer Anhörung genommen, während die weiteren Mitteilungen dann ohne Reaktion zu den Akten genommen wurden.

5.2 Bewertung und Vorschläge des Rechnungshofs

Das unsystematische und teilweise wenig fundierte Vorgehen einiger personalverwaltenden Stellen im Umgang mit Mitteilungen des LBV über Pfändungen und Abtretungen verwundert vor dem Hintergrund der seit einigen Jahren intensivierten Anstrengungen zur Vermeidung von Korruption im öffentlichen Dienst.

Bestehen auf der Grundlage tatsächlicher Anhaltspunkte Zweifel an der Zuverlässigkeit des Beamten, die mit seinem Dienstposten verbundenen Aufgaben zuverlässig und korrekt wahrzunehmen, müssen die personalverwaltenden Stellen Umsetzungsmaßnahmen in Erwägung ziehen.

Für unvertretbar hält es der RH, wenn auf Pfändungs- und Abtretungsmaßnahmen mit z.T. erheblichen Beträgen nicht reagiert wird und die entsprechenden Mitteilungen des LBV – ohne Anhörung des Bediensteten und ohne Information der Beschäftigungsstellen – von den personalverwaltenden Stellen stillschweigend zu den Akten genommen werden. Schon im Hinblick auf die Regelung des § 113 b LBG müssen die betroffenen Beamten auch in diesen Fällen gehört werden.

Nach Auffassung des RH ist eine mindestens ressortweise Regelung der Vorgehensweise bei Pfändungen und Abtretungen für die personalverwaltenden Stellen und die Beschäftigungsdienststellen erforderlich. Neben einer obligatorischen Anhörung des Beamten sollten diese Regelungen vorsehen, dass Erwägungen über mögliche Einschränkungen der Verwendbarkeit angestellt und aktenkundig gemacht werden.

Auch im Hinblick auf die Arbeitnehmer wäre eine ressortweise Regelung der Vorgehensweise der personalverwaltenden Stellen angezeigt.

6 Stellungnahme des Ministeriums

Das FM räumt in seiner Stellungnahme ein, dass das LBV in etwa 25 % der untersuchten Fälle die durch seine VwV angeordnete Mitteilungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllt habe.

Eine Vereinfachung der VwV hält es aus Rechtsgründen für ausgeschlossen, da der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und die Wahrung des Steuergeheimnisses eine derart differenzierte Regelung erfordere.

Das Schuldenmachen eines Beamten sei nur ausnahmsweise als dienstliche Pflichtverletzung einzustufen, wenn besondere Umstände eine solche Zuordnung rechtfertigen. Deshalb seien die personalverwaltenden Stellen auch nicht verpflichtet, bei Kenntnis von Pfändungen und Abtretungen immer der Frage nachzugehen, ob ein Pflichtenverstoß des Beamten vorliegt. Eine Anhörung des Beamten müsse vor diesem Hintergrund nicht in allen Fällen erfolgen.

Eine ressortweise einheitliche Regelung der Behandlung von Pfändungs- und Abtretungserklärungen sei aus Rechtsgründen nicht grundsätzlich geboten.

7 Schlussbemerkung

Der RH bleibt bei seiner Auffassung, dass das LBV seine Mitteilungspflichten künftig sorgfältig und vollständig erfüllen muss. Ob im Einzelfall eine beamtenrechtliche oder arbeitsrechtliche Pflichtverletzung vorliegt, kann von den Vorgesetzten nur dann verantwortlich entschieden werden, wenn ihnen die Fakten vollständig bekannt sind. Dazu gehört auch die Stellungnahme des betroffenen Beamten oder Arbeitnehmers. Gefahren für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung können sich in sicherheitsrelevanten oder korruptionsanfälligen Bereichen auch dann ergeben, wenn keine Dienstpflichtverletzung vorliegt.

Eine ressortspezifische Regelung der Vorgehensweise ist nicht wegen der Einheitlichkeit erforderlich, sondern weil die Prüfung ergeben hat, dass eine Reihe von personalverwaltenden Stellen ohne eine solche Regelung mit den offenbar gewordenen wirtschaftlichen Notlagen ihrer Bediensteten nicht sachgerecht umgeht.